

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE
CONTRAT DE TRAVAIL
ET LE
PROJET DE LOI

DE LA

Commission du Travail de la Chambre des Députés

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Lundi 10 Janvier 1910, à 1 heure 1/2

PAR

Henri MILLET

Président : M. TRUCHY, professeur
Suffragants { *MM. ALGLAVE, professeur*
DESCHAMPS, professeur

PARIS
IMPRIMERIE HENRI JOUVE
15, Rue Racine, 15

1910

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE

CONTRAT DE TRAVAIL

ET LE

PROJET DE LOI

DE LA

Commission du Travail de la Chambre des Députés

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Lundi 10 Janvier 1910, à 1 heure 1/2

PAR

Henri MILLET

Président : M. TRUCHY, professeur

Suffragants { MM. ALGLAVE, professeur
DESCHAMPS, professeur

PARIS

IMPRIMERIE HENRI JOUVE

15, Rue Racine, 15

1910



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE
CONTRAT DE TRAVAIL ET LE PROJET DE LOI
DE LA
Commission du travail de la Chambre des Députés

INTRODUCTION

Depuis près d'un demi-siècle, on a fait observer à maintes reprises l'insuffisance des dépositions législatives ayant trait à la réglementation des rapports entre patrons et ouvriers. Le Code civil, à l'origine, était à peu près muet sur cette réglementation. A peine dans les articles 1788 à 1790, 1798 et 1799, le mot ouvrier a-t-il été prononcé par le législateur.

L'article 1780 pose bien certaines règles relatives au louage de service, mais c'est uniquement pour déclarer que l'on ne peut s'engager à vie, dispositions

que le législateur aurait pu passer sous silence, sans inconvénients. L'article 1781 posait une règle plus pratique. D'après cet article, lorsqu'il s'agissait de faire la preuve de la quotité des gages, du paiement des salaires de l'année échue, et des acomptes versés sur l'année courante, le maître était cru sur son affirmation. Dès qu'une difficulté s'élevait sur ces différents points entre l'ouvrier et le patron, il suffisait du serment du patron pour la résoudre. Une pareille disposition faisait évidemment au patron une part excessive. Les ouvriers réclamèrent et l'article 1781 fut abrogé par une loi du 2 août 1867. Il résultait de là, que pour toute réglementation des rapports entre patrons et ouvriers, le Code civil ne renfermait qu'une disposition unique, celle de l'article 1780, qui encore en elle-même, pouvait être considérée comme inutile.

Comment expliquer que les rédacteurs du Code civil aient ainsi omis d'apporter une réglementation des rapports entre ouvriers et patrons. On a présenté de ce fait des explications diverses et d'ailleurs de valeur inégale.

On a dit tout d'abord, qu'à l'époque de la rédaction du Code civil, l'industriel n'existait, pour ainsi dire pas, en France, c'est l'explication qui a été fournie par M. Glasson dans son Mémoire sur le Code civil et la question ouvrière présenté en 1886 à l'Académie des Sciences morales et politiques.

D'après M. Glasson, il n'y avait, en 1804, aucun groupement d'ouvriers ayant une importance suffisante pour appeler l'attention du législateur. L'ouvrier, qui de nos jours a pris une si grande place dans la production, ne comptait pour ainsi dire pas. Il est dès lors naturel, que les rédacteurs du Code civil se soient abstenus de poser des règles relativement à des relations juridiques qui, à première vue, n'existaient pas.

L'explication qui précède ne nous paraît pas exacte. Il paraît exagéré de dire que lors de la rédaction du Code civil l'industrie française n'était pas encore constituée, même sous une forme en quelque sorte embryonnaire. Dès avant la Révolution, elle avait pris déjà un certain développement et comptait parmi les plus prospères de l'Europe. L'agitation ouvrière s'était déjà manifestée par certaines ententes hostiles aux patrons qui ressemblaient beaucoup à de véritables grèves. Certaines de ces manifestations avaient même pris un caractère de violence telle que l'on crut nécessaire de faire une loi pour y mettre un terme. La loi Chapelier, des 2-17 juin 1791, vint interdire les ententes entre gens de même métier. Il est donc difficile d'admettre que les rédacteurs du Code aient omis toute législation ouvrière parce que le travail industriel n'existait pas.

Si cette explication ne nous paraît pas admissible,

il en est d'autres qui semblent plus plausibles et dont le nombre peut être fixé à trois.

Tout d'abord, on peut trouver au silence du Code une raison d'ordre historique. Tout le monde sait que les législateurs du Code civil n'ont fait en quelque sorte que transcrire dans un code les règles posées par les juristes de l'ancien droit. Sauf quelques exceptions assez rares dans les matières où nos coutumes et anciens auteurs étaient muets, le Code civil présente les mêmes lacunes. Or, dans les coutumes et les anciens auteurs on ne trouve point de règles relatives à la réglementation du travail. Les juristes de l'ancien droit n'avaient pu trouver sur ce point d'indications dans le droit romain, qui ne connaissait que le travail servile, c'est-à-dire le pouvoir absolu du maître sur l'employé. D'autre part, le besoin de poser des règles en cette matière ne s'était point fait sentir dans l'ancien droit à raison de l'existence des corporations qui s'étaient tracé en quelque sorte à elles-mêmes un nombre considérable de petits codes, dont chacun faisait la loi dans la corporation où il avait vu le jour. Ainsi les coutumes et les anciens auteurs ne contenaient point de législation du travail. Les rédacteurs du Code civil, oubliant en quelque sorte que la Révolution avait supprimé les corporations et créé un régime de liberté, s'abstinrent de poser des règles dont ce régime allait peut-être faire sentir la nécessité.

Une autre raison du silence du Code peut encore être trouvée dans une certaine tendance qui s'était manifestée lors de sa rédaction, à considérer la réglementation des rapports entre ouvriers et patrons, comme appartenant beaucoup plus à la matière administrative qu'aux règles du droit civil proprement dites. Cette manière de voir avait donné naissance à une loi : celle du 22 germinal an XI qui ne compte pas moins de vingt et un articles. Elle avait été faite après une enquête ordonnée en 1801, dont les conclusions avaient été exprimées dans un rapport du 13 nivôse an X, présenté au consul par Chaptal, ministre de l'Intérieur. Cette loi montre par la réglementation, de nature en quelque sorte policière qu'elle établit ; que l'on voulait surtout contraindre les ouvriers par des règlements d'ailleurs assez rigoureux ; elle révèle aussi un certain état d'esprit régnant à l'époque où elle fut promulguée et peut expliquer que les législateurs du Code civil aient considéré la réglementation du travail comme étrangère à leurs attributions.

Il est enfin une dernière raison, plus profonde et tirée en quelque sorte de la nature même des choses, qui peut expliquer et même légitimer le silence des rédacteurs du Code civil. Si avant la rédaction du Code, on avait déjà assisté à certaines agitations ouvrières, il importe de remarquer que ces agitations n'avaient eu lieu que sous la Révolution et d'une manière

exceptionnelle. Elles étaient loin de rendre compte de la véritable nature des relations existant entre patrons et ouvriers. Presque toujours, à raison même de la faible concentration de l'industrie, l'ouvrier était connu de son patron. Il existait entre eux des rapports quotidiens qui pouvaient dans une certaine mesure atténuer ou même empêcher de naître toute espèce de conflit. On n'avait guère vu de patron chercher à abuser de l'ouvrier ; l'employé était traité d'une manière presque familiale par le patron ; il résultait de la nature de ces relations que l'ouvrier n'avait pour ainsi dire pas à se plaindre et que la nécessité de règles protectrices n'était pas apparue.

Telles sont les causes qui nous paraissent expliquer le silence du Code civil. De ces trois causes, la première, historique, n'a pas de valeur en soi sur la question du plus ou moins de nécessité d'une réglementation du travail ; la seconde, relative au caractère plus ou moins administratif de la réglementation est étrangère à cette question. Reste la troisième cause. Voyons si elle existe toujours.

En matière d'industrie, les choses ont beaucoup changé depuis le commencement du ^{xix}^e siècle. On a vu se créer un nombre considérable d'usines ou de centres de production, et dans chacun d'eux, on a vu se constituer des groupements ouvriers extrêmement nombreux. Il s'est produit alors ce fait impor-

tant que le patron n'a plus connu l'ouvrier, que cet ouvrier lui est devenu étranger, vivant en quelque sorte à l'écart et ne paraissant à l'atelier que pour les besoins du service. Aussi, dans certains cas, cette situation a été une source d'abus. Certains patrons, exploitant l'ouvrier, n'ont vu en lui qu'une machine comme une autre de nature à leur procurer certains bénéfices, et ont négligé les devoirs de patronage qui leur incombent.

Alors est apparue la nécessité d'établir une législation protectrice de l'ouvrier, et après avoir déjà légiféré en la matière l'on s'est demandé plus spécialement, s'il n'était pas nécessaire de combler la lacune du Code civil quant à la réglementation des rapports contractuels entre l'employé et l'employeur, c'est-à-dire, en un mot, d'établir une réglementation du contrat de travail.

Il n'est pas nécessaire de procéder à un long examen du contrat de travail pour constater que ce contrat présente des caractères d'une nature tout à fait particulière qui paraissent devoir le faire soustraire, dans une certaine mesure, aux règles du droit commun. Ces caractères tiennent essentiellement à ce que dans ce contrat, l'une des parties occupe toujours une situation prépondérante à celle de l'autre. Sans doute ce contrat ressemble à certaines autres conventions : il tient quelque peu du mandat, contrat par lequel une personne s'oblige d'agir pour le

compte d'une autre ; de la vente, contrat par lequel une personne fournit à une autre, moyennant un prix une chose à laquelle on pourrait en notre espèce assimiler le travail ; il tient également de la société, contrat par lequel diverses personnes mettent quelque chose en commun pour réaliser des bénéfices, le travail de l'ouvrier et le capital du patron, pouvant être considérés comme constituant cette mise en commun. Mais dans tous ces contrats, il convient d'observer que la ratification émane de volontés absolument libres qui pourraient refuser de s'engager tout aussi bien qu'elles consentent à le faire. Les contractants sont sur le pied d'égalité. Au contraire, dans le contrat de travail, l'une des parties est en quelque sorte sacrifiée à l'autre. Il n'y a plus de discussion. Le patron pose certaines conditions, et l'ouvrier se voit le plus souvent dans la nécessité de les accepter s'il ne veut s'exposer à se mettre ainsi que sa famille dans une situation pécuniaire mauvaise et à se trouver même dans le plus complet dénuement. Les choses se présentant de la sorte, il conviendra de prendre certaines mesures de nature à protéger l'ouvrier et à rétablir en quelque sorte l'équilibre au moyen de certaines règles de nature à assurer à l'employé, outre des conditions de travail normal, peut-être un minimum de rémunération suffisant pour lui permettre de nourrir sa famille.

Au principe que nous venons ainsi d'exposer, on

a fait cependant certaines objections qui peuvent être ramenées à deux principales.

Une première objection est d'ordre juridique. Elle a été soulevée en un langage ferme et clair par M. Berthélemy à la Société d'Etudes législatives. M. Berthélemy a en effet, au sein de cette société affirmé qu'il y a équilibre dans un contrat dès qu'on possède la certitude que deux volontés conscientes sont en présence l'une de l'autre, quels qu'aient pu être du reste les mobiles qui les ont déterminés à contracter. « Il n'y a pas équilibre, dites-vous, entre le patron et l'ouvrier. Vous voyez ainsi parce que vous allez chercher ce que sont, ce que peuvent être les causes déterminantes de la volonté. La cause déterminante de la volonté du patron, c'est sa vie à gagner, c'est-là que manque l'équilibre, mais si nous entrons dans cette voie, je vous ferai remarquer que nous ne pourrons jamais rencontrer l'équilibre que vous rêvez. Si nous nous mettons à peser les causes déterminantes, nous nous apercevrons que presque jamais ces causes déterminantes n'ont de commune mesure... Il y avait équilibre selon l'ancienne idée des interprètes du contrat civil, dès qu'il y avait certainement concours de volontés conscientes, mais si vous cherchez les causes déterminantes de ces volontés, il n'y a jamais équilibre..... Cela vous choque particulièrement dans le contrat de travail parce que c'est le contrat des humbles, des petits et que

vous vous intéressez justement au sort des humbles, mais cela vous choquera demain, dans le contrat de transports, dans le contrat d'assurance ; cela vous choquera partout et vous serez tentés de substituer à la libre volonté des individus l'intervention légale et le tarif légal, et je vois le temps où le tarif légal viendra fixer les conditions élémentaires de la vie. »

A côté de cette objection d'ordre juridique, on a fait à la réglementation du contrat du travail une objection d'ordre économique. Cette objection est du reste par sa nature très vaste et pourrait être produite non pas seulement contre la réglementation du contrat de travail, mais contre toute intervention de l'État en faveur des travailleurs. On soutient dans cette objection que l'État ne doit pas aider les faibles, car, fait-on observer, comment déterminera-t-on qui est faible ? « Tout homme médiocrement intelligent, dit M. Paul Leroy-Beaulieu, est faible par rapport à celui que la nature a doué d'une faculté supérieure ; tout homme moins riche l'est relativement au plus riche ; tout homme à caractère mou, asservi à ses passions, est faible en face de l'homme dont l'âme est fortement trempée. Ainsi la faiblesse au lieu d'être l'exception dans la société humaine devient la règle... cette conception des devoirs de l'État à l'endroit des faibles tendrait à faire de l'État un tuteur à peu près universel (1). »

1. V. Leroy-Beaulieu. *L'État moderne et ses fonctions*, 3^e édition, p. 319.

Ainsi, d'après cette opinion, il serait préférable que l'Etat s'abstienne d'intervenir et ce principe appliqué à notre matière conduirait à n'entreprendre aucune réglementation du contrat de travail qui resterait soumis aux règles du droit commun.

Ni l'objection juridique, ni l'objection économique ne nous paraissent cependant décisives, et voici les raisons pour lesquelles elles nous paraissent devoir être écartées.

Tout d'abord, est-il exact de soutenir avec M. Berthélemy que la situation des parties dans le contrat de travail ne présente rien d'exceptionnel et d'anormal. Sans doute, dans certains cas, les plus puissantes considérations nous obligent à faire un contrat de transport ou un contrat d'assurance, et cela quelquefois sans délai, de telle manière que nous sommes obligés de subir les conditions imposées par telle ou telle compagnie, mais dans le contrat de travail, il y a quelque chose de particulier. C'est que dans ce contrat, d'une manière en quelque sorte normale, constante, l'une des parties est obligée d'accepter les conditions de l'autre partie sous peine le plus souvent de mettre en jeu un intérêt primordial, à savoir son existence même. D'une façon normale, dans le contrat de travail, l'ouvrier est obligé de subir les exigences du patron, parce que son existence même dépend de l'acceptation du contrat. Il y a dans ce fait quelque chose qui fait du contrat de travail un

contrat tout à fait à part dans l'ensemble des conventions. C'est un contrat où l'une des parties subit en quelque sorte, habituellement, une violence que l'on pourrait assimiler à celle qui a toujours fait déclarer la nullité d'un contrat passé par une personne alors que par suite de quelques circonstances graves où sa vie était en danger, sa volonté a été annihilée au point de lui faire accepter les conditions exorbitantes imposées par une personne qui était en mesure de la tirer de ce danger. De même qu'un pareil contrat est soumis à des règles particulières pour sa validité, de même il y a lieu de soumettre le contrat de travail contracté dans des conditions analogues à des règles spéciales.

L'objection d'ordre économique ne nous paraît pas davantage devoir faire proscrire toute espèce de réglementation. L'idée de non-intervention de l'Etat perd sans cesse du terrain et n'est même plus défendue par personne sous une formule absolue. Dès lors que l'on admet qu'elle est sujette à des dérogations, il semble que l'on ne peut voir que d'un œil favorable une législation qui aurait pour but de protéger l'ouvrier et de lui assurer après l'égalité politique, dans une certaine mesure, l'égalité sociale. M. Paul Leroy Beaulieu, d'ailleurs, paraît avoir reconnu dans l'un de ses ouvrages que la situation de l'ouvrier dans le contrat de travail était exceptionnelle et rendait nécessaire certaines mesures de protection (1)

1. Voyez V. Leroy-Beaulieu. *Traité d'Economie politique*, 1900, t. II, p. 503.

Il faut d'ailleurs reconnaître que le législateur doit apporter beaucoup de prudence à la confection de toute loi réglant les rapports contractuels du patron et de l'ouvrier. Sans doute l'ouvrier doit être protégé, mais il faut prendre garde en établissant cette protection de créer au patron des embarras de nature à compromettre l'existence de l'industrie. Il importe de se rappeler sans cesse, en posant ces règles, que le patron doit rester le seul maître dans son usine, et d'éviter aussi, en voulant rétablir lors de la conclusion du contrat un équilibre rompu au détriment de l'ouvrier, de le rompre cette fois au détriment du patron. En un mot, il y a une mesure à garder et chaque fois que nous aurons à discuter l'opportunité des règles proposées en faveur de l'ouvrier, nous aurons à nous demander si elles ne présentent pas, avec les nécessités indiscutables que la concurrence impose au patron, une incompatibilité absolue.

Cette dernière observation n'infirmé point du reste le principe de réglementation que nous avons posé et à l'occasion de ce principe, nous devons constater qu'il a été déjà admis par un certain nombre de législations étrangères. En Belgique, une loi spéciale qui remonte à 1900 a été consacrée au contrat de travail. Le Code civil allemand lui consacre également une vingtaine de ses articles. Enfin le

Code civil suisse contient tout un titre qui est consacré à la réglementation de ce contrat.

En France, c'est à la Société d'études législatives que revient l'honneur d'avoir mis à l'ordre du jour de ses délibérations la question du contrat de travail. Une commission spéciale a été instituée en vue d'en préparer l'étude et d'élaborer un projet de loi. Cette commission a rédigé un avant-projet qui a fait l'objet dans le sein de la société de discussions nombreuses et remarquables.

D'autre part, un projet de loi a été déposé au mois de juillet 1906 par le gouvernement sur le bureau de la Chambre et renvoyé par la Chambre à l'examen de la Commission du travail. Il ne convient pas d'entrer dans l'examen des différences pouvant exister entre le projet de loi de la Société d'études législatives et le projet de loi gouvernemental. Cependant il nous paraît possible d'indiquer une différence relative à la tendance générale de chacun de ces deux projets. La Société d'études législatives paraît dans son projet s'être montrée moins hardie que l'auteur du projet gouvernemental, elle paraît avoir eu un plus constant souci de ne pas rompre à nouveau l'équilibre du contrat en faveur du patron, danger que nous signalions tout à l'heure et que dans certaines de ces dispositions, le projet gouvernemental ne nous paraît pas avoir été évité d'une manière complète.

Ce dernier projet n'a d'ailleurs pas encore obtenu de la Commission du travail de la Chambre une pleine adhésion. La commission a, pour des raisons que nous examinerons en appréciant son œuvre, préféré prendre certaines des dispositions de ce projet et les insérer après d'ailleurs y avoir apporté certaines modifications, dans le Code civil, sous la forme de remaniement de certains textes. Elle a ainsi mis à jour un nouveau projet dont nous caractériserons l'esprit d'une manière générale, en disant que la commission paraît dans certains cas s'être montrée plus hardie encore quant aux dispositions favorables à l'ouvrier que le gouvernement lui-même. C'est de ce dernier projet, le plus récent en date, que nous nous proposons de faire l'étude dans le présent travail. Pour cette étude nous examinerons successivement les divers articles du projet en essayant de les rétablir dans un ordre rationnel (1).

CHAPITRE PREMIER. — Des modifications apportées à la définition du contrat de travail (art. 1^{er} du projet de loi de la Commission).

CHAPITRE II. — Des modifications apportées aux conditions de validité du contrat de travail (art. 4 du projet de loi de la Commission).

1. Un contre-projet a été déposé à la séance du 11 janvier 1908 par MM. Boissard et Lovin et à la séance du 12 mars 1908, un amendement a été proposé par M. Arthur Grousier.

CHAPITRE III. — Des modifications apportées aux règles de la preuve du contrat de travail (art. 2 du projet de loi de la Commission).

CHAPITRE IV. — Des dispositions relatives à la convention collective (art. 6 du projet de loi de la Commission).

CHAPITRE V. — Des modifications apportées aux règles du droit commun quant au paiement du salaire d'un mineur (art. 3 du projet de loi de la Commission).

CHAPITRE VI. — Des dispositions relatives à la cessation du contrat de travail (art. 5 du projet de loi de la Commission).

CHAPITRE VII. — Des modifications apportées aux garanties de paiement du salaire (art. 7 du projet de loi de la Commission).

CONCLUSION.

CHAPITRE PREMIER

DES MODIFICATIONS APPORTÉES A LA DÉFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Art. 1^{er} du projet de loi de la Commission.)

Avant de déterminer quelles sont au juste ces modifications, il importe tout d'abord de se faire une idée aussi exacte que possible de la définition traditionnelle du contrat de travail.

Le contrat de travail désigné communément sous ce nom dans les projets de réforme d'origine législative, mais plus exactement appelé louage de service, est un contrat qui, d'après la définition de M. Planiol, consiste dans l'engagement pris par une personne de travailler pendant un temps pour un autre, moyennant un prix proportionnel au temps appelé salaire. Il résulte de cette définition que nous sommes ici en présence d'un véritable contrat, que la prestation fournie par l'une des parties consiste dans le travail de cette partie, et que le salaire convenu doit être proportionnel à la durée du travail.

On a cependant contesté que le contrat de travail fut un véritable contrat, cette opinion nouvelle s'est fait jour au sein de l'Association Nationale française pour la protection légale des travailleurs. « Le contrat de travail, dit M. Fagnot, n'est pas un contrat et ne peut en être un au sens habituel du mot, pourquoi ? parce que dans la grande majorité des cas entre un patron et un ouvrier, l'égalité, l'équilibre, la parité n'existent pas et ne sauraient exister. Ce sont deux hommes dira-t-on, deux volontés conscientes qui contractent. Sans doute, mais examinons quel est l'objet, quels sont les éléments du contrat. Le patron engage des matières premières, des outils, des capitaux, et il assume surtout des responsabilités matérielles. Dans les sociétés anonymes il n'y a même plus de responsabilité morale pour l'employeur. Et l'ouvrier qu'engage-t-il ? Il s'engage lui-même, puisque le travail, objet du contrat, est inséparable du travailleur. D'un côté, donc, de la matière de l'argent, et de l'autre, un être humain qui sent et qui pense. Or, je dis qu'entre des éléments aussi dissemblables, aussi étrangers les uns aux autres, aucun contrat n'est possible. »

Nous persistons cependant à penser que le contrat de travail est un véritable contrat. Sans doute les prestations sont de natures différentes, mais n'en est-il pas ainsi dans la plupart des contrats. Sans doute il n'y a pas égalité entre les parties contractantes,

mais quand même l'ouvrier aurait subi une sorte de violence morale, il n'en est pas moins vrai qu'il a consenti, et que par suite, l'accord des volontés a juridiquement existé. Et d'ailleurs si l'on se refuse à faire du contrat de travail un véritable contrat, on ne voit plus alors quel pourrait être le sens et la portée d'un acte intervenu entre les parties, alors que cet acte serait par définition même dépourvu de tout effet juridique. Il nous paraît donc plus exact d'admettre, avec la doctrine traditionnelle, que la convention intervenue entre le patron et l'ouvrier est un véritable contrat.

C'est un contrat par lequel une personne s'oblige à travailler pour le compte d'autrui. Il convient de faire remarquer ici, que peu importe la nature du travail qui fait l'objet du contrat. Des travaux d'ordre scientifique, artistique, littéraire, peuvent faire la matière d'un contrat de travail tout aussi bien que tel travail considéré jusqu'à notre époque comme étant d'un ordre inférieur. La matière du contrat de travail est donc en définitive l'activité quelconque de l'une des parties mise au service de l'autre.

Enfin il résulte de la définition du contrat de travail, que dans ce contrat la rémunération du salarié est proportionnelle à la durée du travail. Il y a là une règle caractéristique qui différencie le contrat de travail d'un contrat voisin, le contrat d'entreprise. Ce dernier contrat qui suppose aussi que l'une

des parties fournit un certain travail, peut être défini : un contrat par lequel « une personne se charge d'accomplir pour une autre un travail déterminé moyennant un prix calculé d'après l'importance. On aperçoit ainsi la différence essentielle entre les deux contrats. Dans le contrat de travail, la rémunération est calculée d'après la durée du travail fourni par l'employé. Dans le contrat d'entreprise au contraire, la rémunération est fixée d'après l'importance de l'ouvrage quel qu'ait pu être le temps passé par le travailleur à la confection de cet ouvrage.

Il existe du reste diverses variétés du contrat d'entreprise. Tantôt, la matière du contrat a été fournie à l'employé par l'employeur lui-même. Tantôt, au contraire, c'est l'employé qui a fourni lui-même, mais dans ces divers cas il y a néanmoins contrat d'entreprise.

On a cependant soutenu que dans le cas où la matière du contrat est fournie par l'employé, il n'y avait pas à proprement parler contrat d'entreprise, mais vente par l'employé à l'employeur d'une chose future. On fait en effet observer que tous les éléments de la vente se trouvent alors réunis. Il y a une chose vendue, il y a un prix de cette chose convenu et s'il est vrai que la chose n'existera que dans l'avenir, cela n'empêche pas qu'il y ait vente, puisque la vente d'une chose future est possible.

On a voulu, en prétendant de la sorte, faire du contrat d'entreprise où la matière de la chose est fournie par l'employé une vente de chose future, atteindre un intérêt pratique : obliger l'employé à la garantie. Si en effet le contrat est considéré comme un contrat d'entreprise, l'employé est déchargé de toute responsabilité après la remise de la chose. Si au contraire il y a doute, l'employeur sera tenu comme vendeur de l'obligation de garantie.

Malgré cet intérêt d'ordre pratique, nous croyons devoir maintenir que le contrat n'est pas un contrat d'entreprise. Comme le dit M. Planiol, il ne peut y avoir vente de chose future qu'à la condition que cette chose existera un jour par l'effet d'un phénomène naturel ou du travail d'un tiers... Si la création de la chose à livrer dépend du travail de celui qui la promet, le contrat n'a plus seulement pour objet l'aliénation d'une chose, mais la rémunération à forfait d'un travail à effectuer (1) ». Il convient d'ailleurs d'observer que même si l'on écarte l'idée de vente pour conserver celle d'entreprise, l'employé sera néanmoins tenu de la garantie, cette obligation de garantie étant une suite naturelle du transfert de la propriété.

Ainsi nous pouvons maintenir, comme exactes, les deux définitions que nous avons données du contrat de travail et du contrat d'entreprise.

1. Planiol. *Traité de droit civil*, t. II, n° 1402.

Or, à ces deux définitions traditionnelles, le projet de la commission apporte des modifications considérables. D'après ce projet, le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé soit à raison de la durée du travail, soit en proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé. Quant au contrat d'entreprise, que le projet désigne du nom de contrat d'industrie, il est défini, le contrat passé par les personnes qui offrent leur travail, non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public. Le projet de la commission ajoute le fait que la matière est fournie en même temps, que le travail n'empêche pas la convention d'être un contrat de travail pourvu que la matière puisse être considérée comme l'accessoire du travail.

Il apparaît au premier coup d'œil, que ces nouvelles définitions produisent des modifications considérables aux définitions classiques, mais ce qui est surtout à remarquer, c'est que, d'après le projet de la commission, le contrat de travail, tel qu'il se trouve défini, prend une ampleur et une extension qu'il n'avait pas connues jusqu'à ce jour. En effet, d'après la nouvelle définition, il y aura contrat de travail, non seulement dans les cas où la rémunération du travail est proportionnelle au temps, mais encore

dans des cas où la rémunération du travail est calculée soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base, pourvu simplement que dans ces derniers cas, le contrat soit intervenu avec tel ou tel employeur déterminé et ne résulte pas simplement d'une offre faite au public. Le champ d'application du contrat de travail se trouve ainsi notablement accru.

Il y a là une modification qui mérite d'être approuvée, elle aura en effet pour premier résultat de rendre applicable dans un plus grand nombre de cas les règles protectrices de l'ouvrier qui sont contenues dans le projet de la commission, ces règles s'appliqueront à tout contrat passé par l'employé avec un employeur déterminé, et il y a là une solution heureuse, l'expérience ayant révélé que la plupart des abus se produisaient dans des contrats de ce genre, tandis qu'au contraire, dans les contrats résultant d'une offre faite au public, les deux parties traitent le plus souvent sur un pied d'égalité.

La nouvelle définition donnée par le projet de la commission aura en outre certaines conséquences, quant à la question des risques dans certains contrats qui étaient autrefois des contrats d'entreprise, et qui par suite de la définition nouvelle ont été assimilés aux contrats de travail, nous voulons parler ici, spécialement, des anciens contrats d'entreprise où la matière était fournie par l'ouvrier.

Voyons tout d'abord dans ces contrats comment était anciennement résolue la question des risques. Cette question se pose dans l'hypothèse où pendant l'exécution du travail la chose est venue à périr par cas fortuit, elle se pose dans les termes suivants : bien que l'ouvrier soit mis dans l'impossibilité de fournir la chose, n'aura-t-il pas cependant le droit de réclamer une certaine rémunération à raison de son travail ; si la réponse est affirmative, on dira que les risques ne sont pas à sa charge, on dira au contraire que les risques du contrat sont à la charge de l'ouvrier si la réponse est négative. Or, d'après l'article 1788 du Code civil, dans un tel contrat les risques sont à la charge de l'ouvrier. L'article 1788 s'exprime en effet de la manière suivante : « Si dans le cas où l'ouvrier fournit la matière, la chose vient à périr, de quelque manière que ce soit, avant d'être livrée, la perte en est pour l'ouvrier, à moins que le maître ne fut en demeure de recevoir la chose. »

Or, la nouvelle définition du contrat de travail qui assimile à ce contrat le contrat d'entreprise avec un employeur déterminé, aura pour effet de déplacer dans ce contrat les risques qui cesseront d'être à la charge de l'ouvrier. Comme le dit M. Perreau, dans son rapport du 12 décembre 1907 à l'Association Nationale française pour la protection légale des travailleurs, l'ouvrier « devant prêter exclusivement du travail, aura droit, en tout état de cause, à

son salaire quel qu'ait été le sort de l'ouvrage auquel il travaillait, pourvu que le travail par lui promis ait été effectivement fourni ». Ainsi, dans le contrat, les risques incombent désormais à celui-là seul pour qui l'ouvrier travaillait.

CHAPITRE II

DES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX CONDITIONS DE VALIDITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Art. 4 du projet de loi de la Commission.)

Nous arrivons dans ce chapitre à l'une des parties les plus importantes de l'œuvre de la commission. Il s'agit en effet de dispositions nouvelles qui vont modifier, dans une mesure que nous aurons à déterminer, les conditions de validité du contrat telles qu'elles existent d'après le droit commun.

Ces conditions de validités sont formulées dans l'article 1108 du Code civil. Pour qu'un contrat soit valable, il faut que ce contrat réunisse quatre conditions essentielles; le consentement, l'objet, la cause et enfin la capacité des parties. Ces conditions de validité sont celles du contrat de travail. Notamment, en ce qui concerne la capacité des parties, le contrat ne pourra être passé valablement s'il s'agit d'un mineur ou d'une femme mariée, qu'autant que

le mineur sera un mineur émancipé ou que la femme mariée aura obtenu l'autorisation de son mari.

Cependant le plus souvent, en fait, les incapables ont passé des contrats dont la jurisprudence a reconnu, d'une manière du reste plus ou moins formelle, la validité ; en fait, beaucoup de femmes travaillent sans autorisation de leur mari. Il arrive notamment que l'épouse abandonnée passe un contrat de travail sans que le patron qui l'engage se préoccupe de la situation spéciale où elle se trouve. Plus souvent encore, on a vu des mineurs de vingt et un ans entrer à l'usine sans aucune intervention de leurs parents. Dans tous ces cas, la jurisprudence est parvenue à reconnaître la validité du contrat. Pour les femmes mariées, on se heurtait sans doute au texte absolu de l'article 217 qui exige le concours du mari à l'acte ou son consentement par écrit, mais la Cour de cassation a décidé que la tolérance équivaut à l'autorisation (1).

La Cour de Paris dans un arrêt du 23 août 1851 (2) confirmant un jugement du tribunal de commerce de la Seine, duquel il résultait que le silence du mari, quand il est au courant de la conduite de sa femme montre nettement qu'il autorise celle-ci à se procurer par son travail les ressources nécessaires à son

1. Cassation, 26 juin 1825. Sirey 1826, 1^{re} partie, p. 323.

2. Sirey, 51. 2. 518.

existence, a également admis le système de l'autorisation tacite. En ce qui concerne le mineur, la jurisprudence a également considéré que l'autorisation nécessaire pour habilitier l'incapable pouvait être tacite.

Certaines législations étrangères ont cru devoir intervenir pour réglementer d'une manière spéciale la capacité des parties dans le contrat de travail et, en quelque sorte, consolider législativement une situation de fait antérieur. La loi belge du 10 mars 1900 (art. 19 et 34) décide que la femme mariée n'a besoin pour engager son travail que de l'autorisation tacite de son mari et même qu'au cas de refus de toute autorisation de ce dernier, elle peut se faire autoriser par une décision du juge de paix. Le droit allemand admet que le mineur qui a été une fois autorisé par son père ou tuteur à passer un premier contrat de travail, a qualité désormais pour régler seul tous les engagements ultérieurs qu'il contracterait dans la même industrie.

Il est à remarquer, au contraire, que la Commission du travail de la Chambre des députés, s'est abstenue de poser aucune règle relative à la validité des contrats de travail passés par les mineurs ou les femmes mariées. Sans doute on rencontre dans le projet de la commission une règle s'appliquant au paiement du salaire par l'employeur à l'employé mineur, mais il s'agit d'ici d'une question relative à l'exécution

des contrats et non pas relative à sa validité. Il faut donc conclure de là que le projet de la commission n'apporte aucune modification à l'incapacité du mineur ou de la femme mariée de passer valablement un contrat de travail et que par suite, la situation antérieure, tel qu'elle se trouve réglementée par la jurisprudence continue de subsister.

Au contraire la Commission du travail a modifié profondément les règles du droit commun en ajoutant à ses règles certaines conditions de validité nouvelles non prévues par la législation antérieure. D'après le projet, le contrat de travail pourra être annulé, même quand tous les éléments essentiels du contrat seront réunis, lorsque l'ouvrier aura été victime de certains abus de la part du patron quant aux taux du salaire ou aux conditions du travail. On ne saurait trop insister sur cette disposition toute nouvelle dans notre droit et qui marque l'un des efforts les plus considérables qui aient été faits pour armer l'ouvrier et lui donner le moyen de réparer dans l'avenir, par une action en nullité, le préjudice qui lui aurait été causé par l'acceptation de conditions auxquelles la force des choses lui imposait en quelque sorte de se remettre. Avant toutefois de passer à l'étude des dispositions du projet relative à cette cause de nullité, voyons tout d'abord ce qui a été tenté dans le même sens par diverses législations étrangères.

En Suisse, il est permis aux tribunaux d'annuler le contrat de travail comme usuraire, toutes les fois que le chiffre du salaire alloué par le patron à l'ouvrier est trop faible et ne constitue qu'une rémunération insuffisante eu égard aux besoins de l'existence.

La question du salaire usuraire a préoccupé la jurisprudence allemande qui s'est servie de l'article 138 § 2 du Code civil allemand pour annuler certains contrats où l'ouvrier paraissait avoir été victime d'une pression abusive et usuraire du patron.

L'article 138 § 2 qui a été le point de départ de cette jurisprudence équitable est ainsi conçu : « Est nul notamment l'acte juridique par lequel, en profitant des embarras, de la légèreté ou de l'inexpérience d'une autre personne, on se fait promettre à soi ou à des tiers pour une prestation, des avantages pécuniaires qui excèdent la contre-valeur de telle sorte que, d'après les circonstances, la disproportion est évidente. » Toutefois si en vertu de ce texte, la jurisprudence allemande annule le contrat, elle ne le fait qu'autant que l'insuffisance du salaire est d'une certaine importance. « Il ne suffit pas, écrit M. Brauds (1), pour qu'il y ait salaire usuraire, que la disproportion existe ; il faut qu'elle soit cho-

1. Voyez Brauds. *Le salaire usuraire devant la loi et les juges allemands*. Bruxelles, 1905.

quante, vu les circonstances ; il faut qu'il y ait exploitation, non seulement profit, mais abus conscient de la légèreté de l'inexpérience ou des besoins de l'autre partie. Il faut encore que le cas soit frappant qu'il n'y ait pas besoin de calculs pour constater la disproportion et qu'il y ait aussi l'*ausbentung*, c'est-à-dire la vraie exploitation, la prise connue sur un vaincu par extorsion. » Divers exemples prouvent l'application judicieuse qui a été faite par les tribunaux allemands de l'article 138, ainsi interprété : on a vu les juges annuler le contrat d'une ouvrière de fabrique qui était rétribuée sur le pied de 25 marks par mois pour dix heures et demie de travail quotidien, l'engagement d'un ouvrier de dix-neuf ans à qui son patron avait alloué 1 mark 40 par jour, alors que le salaire quotidien usuel dans la région était de 3 marks 10 (1).

Il ne faudrait pas, du reste, déduire de ces tendances de la jurisprudence allemande que les salaires infimes sont chose inconnue en Allemagne. Il peut arriver que le salaire soit très faible sans être usuraire. Quelquefois le patron n'embauche que par humanité tels employés vieux, infirmes ou maladroits. D'autres fois, dans toute une branche de l'industrie, par suite de la concurrence ou d'une crise les salaires peuvent s'abaisser dans des proportions considéra-

1. Tribunal industriel de Stuttgard, 28 avril 1900.

bles. Dans tous ces cas, la jurisprudence allemande s'est toujours refusée à juste raison à reconnaître au salaire un caractère usuraire et a toujours reconnu la parfaite validité du contrat.

En France, avant le projet de loi actuel, diverses lois relatives à la réglementation du travail ont déjà interdit d'une manière indirecte l'insertion dans le contrat de travail de toute clause qui pourrait aller à l'encontre des règles qu'elles édictent en faveur des ouvriers. Une loi du 2 novembre 1892, complétée par une loi du 30 mars 1900, a réglementé le travail des enfants et des femmes. Leurs dispositions applicables du reste seulement dans les ateliers, ce qui exclut le commerce et l'agriculture, contiennent certaines mesures protectrices relatives à la durée du travail aux heures où il doit s'effectuer et aux repos hebdomadaire. Tout travail est interdit aux enfants au-dessous de douze ans. Les enfants de douze à treize ans ne sont admis qu'autant qu'ils peuvent présenter un certificat de médecin constatant leur aptitude physique et un certificat d'études primaires. D'après la loi du 30 mars 1900, la journée de travail des femmes et des mineurs de dix-huit ans ne peut excéder un maximum de dix heures. Quant aux heures, ces lois proscrivent, sauf exception, le travail de nuit. Des dérogations ont établi en faveur de certaines industries, qui ne peuvent se passer du travail de nuit, comme celles se tenant dans les usines

à feu continu et en faveur de celles qui à certaines époques de l'année sont particulièrement occupées, telles que celles de l'habillement au début des saisons. Le repos hebdomadaire établi par ces lois de 1892 et de 1900 pour les femmes et pour les enfants a été généralisé par la loi plus récente du 13 juillet 1906. Le travail des adultes a été également réglementé ; une loi du 9 septembre 1848 fixe à douze heures la durée maxima du travail des adultes dans les établissements à moteurs mécaniques ou à feu continu et dans les fabriques occupant plus de vingt ouvriers réunis en ateliers. Cette loi, qui était tombée en désuétude, a été, depuis une loi du 16 février 1883 qui l'a remise en vigueur, appliquée rigoureusement sous la surveillance des inspecteurs du travail. La loi du 30 mars 1900 qui, ainsi que nous l'avons dit, a été faite spécialement en vue du travail des femmes et des mineurs, fait cependant bénéficier les hommes de la durée maxima de dix heures lorsqu'ils travaillent dans le même local que les personnes protégées. On a voulu éviter par ce moyen les difficultés qui étaient nées de la loi de 1892 qui consacrait des limitations différentes pour le père, la mère et les enfants travaillant ensemble. Il résulte de ces différentes lois que dans tous les cas où une clause aurait été insérée dans le contrat de travail contrairement aux dispositions qu'elles renferment, cette clause devrait être considérée comme nulle.

Mais cette législation, malgré ses règles protectrices, était insuffisante. Elle ne vise pas en effet toutes les conditions possibles du travail dans les usines ou ateliers et il pourrait arriver en fait que certaines conditions particulièrement pénibles soient imposées à l'ouvrier par son contrat, alors que la loi ne les aurait pas prévues. D'autre part et surtout, ces lois sont étrangères à la réglementation du salaire. L'Etat jusqu'à ce jour s'est abstenu d'intervenir directement dans cette grave question qui présente les difficultés les plus considérables que la législation industrielle puisse avoir à résoudre. Ce n'est que d'une manière indirecte que le législateur a essayé de changer artificiellement le taux du salaire. En 1848, on vit se créer des ateliers nationaux pour assurer à l'ouvrier un salaire minimum. Cette tentative a, du reste, échoué. Une autre tentative a été renouvelée par un décret du 1^{er} août 1899 qui exige que les cahiers des charges des marchés passés par l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics, contiennent de la part des entrepreneurs, l'obligation, de payer aux ouvriers un salaire normal égal pour chaque profession et dans chaque profession pour chaque catégorie d'ouvriers au taux couramment appliqué dans la ville où la région où le travail est exécuté. C'est assez dire qu'il n'existe point de règle protectrice de la généralité des ouvriers. L'Etat n'étant pas encore intervenu, le patron peut imposer

à l'ouvrier les conditions les plus rigoureuses.

L'ouvrier ne trouve point, d'ailleurs, dans les nullités de droit commun des contrats une protection suffisante.

Au point de vue du salaire il ne peut invoquer la nullité pour lésion. Ce cas de nullité est, en effet, réservé par la loi pour les hypothèses nettement déterminées. Sont rescindables pour lésion le contrat de vente, quand le vendeur subit une lésion de plus des sept douzièmes et le partage quand l'un des copartageants subit une lésion de plus du quart. Sont, en outre, rescindables pour lésion certains contrats passés par les mineurs. Les hypothèses prévues par la loi sont strictement délimitées et il serait impossible à l'ouvrier qui se plaint d'une insuffisance de salaire d'obtenir la rescision du contrat pour cause de lésion.

L'ouvrier ne saurait davantage, quand il se plaint soit d'une insuffisance de salaire, soit même ici de conditions de travail trop rigoureuses, demander la nullité du contrat en soutenant qu'il y a eu violence morale exercée contre lui par un patron qui a cherché à abuser de la situation pécuniaire mauvaise dans laquelle il se trouvait. En principe, la violence telle qu'elle est prévue par les articles 1112 et 1113 du Code civil suppose une crainte inspirée à l'une des parties par certaines menaces émanant soit de l'autre partie soit même d'un tiers. Or, dans le contrat de

travail, le patron a sans doute abusé de la gêne de l'ouvrier qui le mettait dans l'impossibilité de ne pas conclure le contrat, mais il n'est pas supposé avoir usé de menaces à l'égard de cet ouvrier.

Cependant le vice de violence a été quelquefois défini d'une manière plus large qui permettrait de le considérer comme ayant réellement existé, lorsque l'ouvrier a consenti le contrat sous l'empire d'une gêne excessive. Certains auteurs en effet admettent qu'il y a violence, non seulement quand l'une des parties a contracté sous la pression de menaces exercées contre elle par l'autre partie ou par un tiers, mais encore quand elle a été déterminée à donner son consentement par un péril fortuit résultant de circonstances étrangères à toute intervention humaine. C'est l'hypothèse classique du contrat passé par l'individu en cas de péril de mer pour obtenir moyennant quelquefois une indemnité considérable le secours de quelque navire voisin. La Cour de cassation a elle-même reconnu qu'en pareil cas s'il y avait eu excès dans la somme promise l'obligation pourrait être réduite, de manière à représenter la rémunération normale du service rendu (1). Or il faut bien reconnaître qu'avec ce sens large donné au mot violence on peut dire que le contrat passé par l'ouvrier sous l'empire d'une gêne excessive et alors qu'il

1. Cassation, 27 avril 1887. Sirey, 87.1.372.

ne pouvait faire autrement est entaché d'un vice de nature à permettre à l'ouvrier d'en demander la nullité. Il ne paraît pas cependant que jamais pareille application de l'article 1112 ait été faite par la jurisprudence au contrat de travail.

Aussi, pour protéger l'ouvrier et lui permettre de demander la nullité sans discussion possible, la commission du travail de la Chambre des députés a inséré dans l'article 4 du projet la disposition suivante qu'elle empruntait dans une certaine mesure au projet de la Société d'Etudes législatives et au projet du Gouvernement.

L'article 1313 du Code civil est complété ainsi qu'il suit : le contrat de travail peut être rescindé avec allocation de dommages-intérêts lorsque ses conditions sont en désaccord flagrant soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des prestations fournies.

Diverses questions se posent à propos de ce dernier texte : A quelles conditions la nullité du contrat de travail pourra-t-elle être demandée, quelle est la nature de cette nullité, quels en sont les effets ?

Pour déterminer les conditions de nullité du contrat de travail, deux méthodes pouvaient être employées : on pouvait tout d'abord, comme l'ont fait certaines législations étrangères, déclarer simplement que le contrat de travail serait entaché de

nullité en cas d'abus du patron à l'égard de l'ouvrier. C'était admettre une notion très large de la nullité, donner au juge une très grande latitude et en quelque sorte s'en rapporter à sa modération, à sa prudence, pour l'application de la loi. On pourrait aussi, et le procédé nous paraît meilleur, parce qu'en fin de compte c'est au législateur qu'il incombe de résoudre pareilles difficultés, déterminer avec précision les conditions requises pour que l'ouvrier pût demander la nullité.

C'est à ce dernier procédé que s'était déjà arrêtée la Société d'Études législatives qui dans l'article 11 de son projet avait édicté la règle suivante : « Doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté et de l'inexpérience de l'autre pour lui imposer des conditions en désaccord choquant avec les conditions habituelles de la profession ou de la région. »

D'après ce projet les conditions requises pour la nullité étaient ainsi nettement définies : l'ouvrier ne pouvait faire tomber le contrat qu'à la condition d'établir tout d'abord que le patron avait abusé du besoin, de la légèreté, de l'inexpérience de son co-contractant et en second lieu que les conditions du contrat fussent en désaccord flagrant avec les conditions habituelles des autres contrats de même nature dans la profession et la région. Si ce désaccord n'é-

tait pas constaté, la nullité ne pouvait être demandée, il était à présumer en effet que les conditions défavorables imposées à l'ouvrier pouvaient trouver leur raison d'être, soit dans la médiocrité même de l'ouvrier, soit dans un certain état de l'industrie tel que la situation précaire pour cause de crise ou de concurrence excessive. L'arbitraire du juge se trouvait ainsi limité, puisqu'il ne pouvait prononcer la nullité qu'autant que ces deux conditions strictement délimitées se trouvaient remplies.

Le projet de la commission du travail a également cru devoir délimiter les conditions de la nullité, mais, ainsi que le gouvernement avait cru devoir le faire dans son propre projet, il a apporté tout d'abord une grave modification aux conditions qu'avait posées la Société d'Etudes législatives en décidant qu'il pouvait y avoir lieu à nullité, non seulement quand les clauses défavorables imposées à l'ouvrier seraient en désaccord flagrant avec les conditions habituelles de la profession mais encore, quand elles seraient en désaccord flagrant avec la valeur ou l'importance des prestations fournies. On a tenté du reste de justifier la possibilité pour l'ouvrier de demander ainsi la nullité pour salaire non proportionnel à l'importance du travail même au cas où cette faible quotité du salaire est le résultat d'un usage de la profession. « Comment admettre, a-t-on dit, que l'exploitation de la misère, de la fai-

blesse d'esprit ou de l'ignorance d'autrui, soit excusable parce que tel est l'usage d'une profession, l'injustice doit être partout proscrite et aucun laps de temps ne pourrait en justifier l'existence, toute doctrine contraire est une protestation contre l'évolution des idées et le progrès des conceptions juridiques. Le droit s'immobiliserait ainsi dans l'imperfection, autant vaudrait revenir au passé et proclamer qu'une organisation industrielle telle qu'elle est établie, ne saurait plus être touchée. L'usage sans doute doit être respecté à l'égal d'une loi parce qu'il est le produit spontané des pratiques librement adoptées par les citoyens agissant librement dans leurs relations d'affaires. Mais il est évident que, à l'instar de la loi, l'usage peut être oppressif et il en est ainsi toutes les fois qu'il consacre la supériorité d'une classe d'individus sur une autre. Or, de même qu'une loi mauvaise appelle une réforme, de même un usage longuement supporté mais incontestablement mauvais doit tôt ou tard être éliminé (1). »

Le rapporteur du projet de loi défend aussi dans son rapport, avec force, la nullité pour salaire en désaccord avec la valeur de la prestation : « Nous avons voulu, dit-il, que le juge, pour apprécier les prestations réciproques et la valeur du salaire, put se

1. V. Boileau. *Des restrictions à la liberté des contractants dans le contrat de travail*, p. 86.

placer, en tenant compte et des circonstances extérieures et des faits de la cause à deux points de vue différents, et même s'il s'agit de salaires usuels au-dessus de l'usage qui est fait généralement de la seule volonté patronale... L'interprétation du juge doit devancer celle du public, malgré l'usage, et ce serait prolonger souvent l'iniquité que de lui laisser simplement consacrer l'usage. Est-ce à dire que le juge aura à examiner selon le vœu de la théorie socialiste la question de savoir si le salaire alloué permet ou non à l'ouvrier de vivre ? Non, il devra se placer sur le seul terrain juridique et rechercher s'il y a eu abus de pouvoir d'un côté et vice de consentement de l'autre. »

Malgré les arguments qui précèdent, il nous semble que la commission du travail n'a pas eu raison d'admettre ainsi la nullité pour faible salaire même conforme à l'usage, et pour réfuter l'avis de la commission nous ne pouvons mieux faire que reproduire la critique vigoureuse qui avait été déjà faite par M. Perreau, professeur à la Faculté de droit de Paris, d'une disposition analogue contenue dans le projet du gouvernement. M. Perreau s'élève contre le rôle que l'on est sur le point de donner au juge et qui élargit dans une mesure formidable ses attributions ; en réalité parce qu'on lui en donne qui ne lui reviennent pas normalement : « On fait ainsi du juge, dit M. Perreau, une sorte de réformateur social chargé,

moins d'interpréter la loi et la convention des parties, que de redresser les abus pouvant résulter de l'organisation industrielle. On lui confère le pouvoir de jeter le trouble par une solution d'espèce peut-être intempestive ou imprudente, dans toute une branche de la production nationale. Je me demande si le désir très louable d'assurer d'une manière particulièrement efficace le caractère équitable des rapports naissants du contrat de travail et pour une disposition dont l'application peut entraîner de telles conséquences, une justification suffisante, et si la commission de la Société d'études législatives n'avait pas été mieux inspirée en limitant par son texte le pouvoir d'appréciation reconnu au juge en cas de lésion abusive. »

A un autre point de vue encore, du reste, la Commission du Travail de la Chambre a rendu la demande en nullité plus facilement admissible que ne l'avait fait la Société d'Etudes législatives, quand on compare le texte de l'article 4 à celui de la Société on constate qu'il n'exige pas pour qu'il y ait nullité que le patron ait abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'ouvrier. Comment expliquer la suppression d'une condition qui paraissait aussi naturelle ?

Le motif de cette suppression est indiqué par le rapporteur de la Commission : « Avec cette disposition, dit-il, en parlant de la condition d'abus exigée par la

Société, la possibilité d'une action judiciaire restait toute théorique. S'il paraît facile, en effet, de rapporter la seconde preuve exigée, par contre celle de l'abus du besoin, de la légèreté, ou de l'inexpérience apparaît bien difficile dans la réalité et, au surplus, toutes les actions de rescision pour cause de lésion prévues par la loi civile ne sont basées que sur la simple constatation de la disproportion des équivalents. »

Au sujet de la raison ainsi donnée par M. le rapporteur de la Commission il nous paraît nécessaire de faire des réserves ; il eût suffi en effet pour atteindre le but qu'il se proposait de renverser la preuve. Au lieu de laisser la charge de prouver l'abus à l'ouvrier, on eût présumé cet abus en réservant au patron la preuve contraire. On eût ainsi évité de supprimer une condition de la nullité, qu'il paraissait très juste et très équitable d'exiger. Le but du projet de loi est, en effet, simplement de protéger l'ouvrier contre le danger qu'il peut courir de se voir imposer certaines conditions rigoureuses par suite de la nécessité où il s'est trouvé de les accepter. Si cette nécessité n'a pas existé et si l'ouvrier a donné aux conditions du patron une adhésion éclairée et absolument libre, est-il légitime de permettre néanmoins à l'ouvrier de demander la nullité du contrat ? Nous ne le croyons pas. C'est cependant à cette solution qu'aboutit le projet de la Commission, qui, au lieu de renverser la

preuve, a purement et simplement supprimé la condition d'abus.

Ainsi donc, d'après le projet de la Commission, l'ouvrier pourra demander la nullité, quand les conditions du contrat seront en désaccord flagrant, soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des prestations fournies. Supposons que la nullité existe, quelle va être la nature de cette nullité ?

On distingue deux sortes de nullité : la nullité absolue et la nullité relative. Il y a nullité absolue quand un contrat a été fait contrairement aux prescriptions de la loi, comme par exemple un pacte sur succession future, ou bien quand il manque un élément essentiel du contrat, tel que le consentement, la cause ou l'objet, ou encore lorsque les formalités d'un acte solennel n'ont pas été remplies. Il y a, au contraire, nullité relative, quand le consentement de l'une des parties a été entaché d'un vice, erreur, dol, violence, lésion, ou encore quand il s'agit d'un contrat fait par une femme mariée sans l'autorisation de son mari.

L'intérêt de la distinction, entre la nullité absolue et la nullité relative, se présente à deux points de vue bien distincts.

La nullité absolue peut être invoquée par toute personne intéressée, elle peut être demandée, soit par les parties elles-mêmes, soit par des tiers. Toute

personne peut attaquer un contrat entaché d'une nullité absolue pourvu qu'elle y ait intérêt.

Au contraire, la nullité relative ne peut être demandée que par certaines personnes déterminées. S'il s'agit d'un contrat où le consentement de l'une des parties eût été vicié, la nullité ne pourra être demandée que par cette personne. Son adversaire ne pourra se prévaloir de la nullité et les tiers ne pourront l'invoquer.

En second lieu, la nullité absolue ne peut se couvrir par la prescription. L'acte entaché d'une nullité absolue n'a aucune existence. Cet acte se confond en quelque sorte avec le néant. Quel que soit le temps qui s'écoule, il est impossible que l'acte qui n'existait pas du tout à l'origine puisse prendre un commencement d'existence. Se fût-il écoulé trente et même quarante ans, la nullité du contrat peut toujours être invoquée par toute personne intéressée.

La nullité relative peut au contraire se couvrir par la prescription qui, en matière de contrat, est la courte prescription de dix ans établie par l'article 1304 du Code civil. Quand un contrat est entaché de nullité pour vice du consentement l'action en nullité du contrat peut s'éteindre entre les mains de la partie dont le consentement a été vicié par la prescription de dix ans. Il convient d'ailleurs de remarquer que le point de départ de cette prescription peut être très variable selon les cas. Quand il s'agit du vice d'erreur,

la prescription commence à courir à partir du jour où l'erreur a cessé. Quand la partie a été victime d'un dol, la prescription commence à courir quand cette partie a eu connaissance des manœuvres frauduleuses dont elle avait été l'objet. Quand il y a eu violence, la prescription court à partir du jour où la partie violentée a eu toute liberté pour attaquer le contrat. Enfin, dans le cas où le contrat est annulable pour lésion, la prescription commencera à courir le jour même du contrat, parce que dans ce cas, la victime de la lésion a été en mesure d'attaquer l'acte dès le lendemain de la conclusion du contrat.

Notons en outre qu'à la différence du contrat entaché de nullité absolue le contrat simplement annulable peut être confirmé par une ratification soit expresse, soit tacite émanant de la partie dont le consentement a été vicié.

Ainsi, il y a une différence profonde entre la nullité absolue et la nullité relative. Dans laquelle de ces deux catégories de nullité convient-il de ranger la nullité du contrat de travail en cas d'abus du patron.

On a dit qu'un pareil contrat était nul comme illicite. Telle est la solution admise par la Société d'études législatives et reproduite par le projet du gouvernement. Il y aurait en quelque sorte dans le contrat où le patron a profité de la faiblesse de l'ouvrier, une sorte de contrat à la fois immoral, con-

traire à l'ordre public et prohibé par la loi. Il résulterait de là que la nullité d'un pareil contrat devrait être comprise dans la catégorie des nullités absolues qui, ainsi que nous l'avons vu, comprend les nullités de contrat faites en violation d'une prohibition légale.

Nous croyons au contraire que pour distinguer les cas de nullité absolue des cas de nullité relative, il est préférable de suivre un autre critérium. Ce qui nous paraît avant tout caractériser la nullité relative, c'est qu'elle est établie dans l'intérêt de certaines personnes déterminées. C'est là un caractère que l'on retrouve dans tous les cas de nullité relative. La nullité relative pour vice de consentement est une nullité qui est établie exclusivement pour la protection et dans l'intérêt de celle des deux parties contractantes dont le consentement a été vicié. La nullité relative résultant de l'incapacité de l'une des parties est une nullité qui est établie par la loi pour venir au secours de l'incapable qui a donné au contrat une adhésion sans doute imprudente. Ainsi, d'une manière générale, et sans que l'on puisse apercevoir une exception à ce principe, on peut dire que la nullité relative est établie dans l'intérêt exclusif de l'une des parties ayant figuré au contrat.

D'après ce critérium, la nullité du contrat de travail en cas d'abus du patron doit être nécessairement assimilée à une nullité relative, car cette nullité est

établie dans l'intérêt exclusif d'une seule des parties, à savoir de l'ouvrier. Ce que l'on a voulu, c'est donner à l'ouvrier et à lui seul le moyen de se soustraire aux conditions de travail trop rigoureuses, qui lui auraient été imposées par le patron. Il y a donc bien nullité établie au profit d'une seule des parties et par suite nullité relative. Notons d'ailleurs que cette solution est aussi de beaucoup la plus pratique. Avec la nullité absolue, on arriverait, en effet, à cette solution tout à fait inadmissible, que la nullité pourrait être demandée, non seulement par l'ouvrier, mais encore par le patron, puisque la nullité absolue peut être invoquée par toute personne. Au contraire, avec la nullité relative on obtient cette solution très raisonnable que l'ouvrier aura seul le droit d'exercer l'action en nullité.

Maintenant parmi les diverses causes de nullité relative, à laquelle devons-nous assimiler la nullité d'un contrat de travail pour exploitation de l'employé par l'employeur ? Devrons-nous dire que cette nullité devra être assimilée à la nullité pour violence, la situation spéciale de l'ouvrier dans le contrat ayant exercé sur lui une sorte de contrainte ? Devrons-nous de préférence l'assimiler à la nullité pour lésion, le préjudice subi par l'ouvrier pouvant être considéré comme la cause de la nullité du contrat ? Devrons-nous dire, au contraire, qu'il y a en l'espèce un cas de nullité *sui generis* qui ne peut ren-

trer dans aucun des cas de nullité relative actuellement prévue par le Code civil.

Il y a intérêt à prendre parti sur cette question à différents points de vue, notamment en ce qui concerne la prescription de l'action. Si l'on admet qu'il y a lieu d'assimiler le vice du contrat résultant de l'abus commis par le patron au vice de violence, l'action en nullité se prescrira par dix ans qui commenceront à courir du jour où l'on pourra considérer que la violence a cessé, c'est-à-dire, que l'ouvrier a été en mesure d'attaquer le contrat. Si l'on considère, au contraire, qu'il y a lieu d'assimiler le vice résultant de l'abus à la lésion, la prescription de l'action en nullité commencera à courir du jour de la conclusion du contrat, comme il arrive au cas de lésion dans la vente ou le partage d'après le droit commun. Si l'on considère, au contraire, qu'il y a un risque *sui generis*, il appartiendra au législateur de déterminer le point de départ de la prescription.

On a proposé d'assimiler notre cas de nullité au cas de nullité pour violence. Nous avons déjà vu que cette assimilation ne soulèverait point d'objection grave au point de vue juridique. Le cas de nullité résultant de l'abus au patron qui a mis à profit la nécessité où se trouvait l'ouvrier de contracter à tout prix ressemble au cas de nullité du contrat passé par une personne en cas de péril, avec une autre personne qui lui offrait son assistance. Il n'y aurait donc dans

une pareille assimilation rien de contraire aux principes juridiques.

Il y aurait cependant un inconvénient grave à réaliser l'assimilation de la nullité pour abus du patron à la nullité pour violence. Il est un texte, l'article 1115, qui décide que l'action en nullité fondée sur la violence n'est plus recevable si depuis que la violence a cessé le contrat a été approuvé soit expressément, soit tacitement. Une certaine durée d'exécution du contrat défavorable à l'ouvrier ne pourrait-elle constituer une sorte de ratification tacite effaçant le vice dont le contrat était entaché. Cette solution aurait des chances d'être admise si l'on assimilait le vice né de l'abus au vice de violence. Il nous semble pour cette raison impossible d'approuver une assimilation qui risquerait d'enlever à l'ouvrier l'action que l'on se proposait de lui accorder.

Le projet de la Commission du Travail s'est arrêté à l'assimilation de la nullité du contrat prononcée par l'article 4 au cas de nullité pour lésion. Le texte dit, en effet, que le contrat peut être rescindé. L'emploi de ce mot rescindé indique d'autant plus nettement l'intention de la Commission que, chaque fois qu'il s'agit d'une nullité pour lésion, l'on a coutume d'employer pour désigner cette nullité le mot de rescision. Il est, d'ailleurs, tout naturel que la Commission se soit arrêtée à cette solution. Rappelons-nous,

en effet, qu'ayant décidé de passer sous silence la condition d'abus que la Société d'études législatives exigeait pour qu'il y eut nullité, elle admet en quelque sorte pour condition unique qu'il y ait eu pour l'ouvrier préjudice résultant du contrat. Il résulte de là qu'à proprement parler la nullité est uniquement prononcée à raison de la lésion subie par l'ouvrier.

Ajoutons d'ailleurs que le silence gardé par l'ouvrier au début de l'exécution du contrat n'aura pas pour effet d'équivaloir à une ratification tacite qui ne se comprendrait qu'au cas où la nullité résulterait de la violence.

Ayant ainsi étudié les conditions de la nullité prononcée par l'article 4 du projet de la Commission du travail et la nature de cette nullité, il nous reste encore à rechercher quels sont les effets de la nullité une fois que cette nullité a été prononcée.

L'annulation du contrat présente tout d'abord un intérêt considérable dans le cas où le contrat de travail avait été fait pour une durée déterminée. L'employé qui avait engagé ses services pour six mois, un an ou une durée quelquefois plus large, se trouve dégagé *ipso facto* de l'obligation de continuer l'exécution du contrat. Les deux parties se trouvent replacées l'une vis-à-vis de l'autre dans la situation où elles étaient avant le contrat.

Cet intérêt, s'il était le seul, serait cependant d'une application assez restreinte, car dans la grande

majorité des cas, le contrat de travail est contracté pour une durée indéterminée. Le patron embauche l'ouvrier, mais le temps de l'engagement n'est pas le plus souvent fixé lors de la conclusion du contrat. Chacune des parties reste libre dans une certaine mesure d'y mettre un terme sous réserve, cependant de l'observation du délai congé. Etant donné ce caractère de la plupart des contrats de travail, il n'y a guère d'intérêt à signaler que la nullité a pour effet de permettre à l'ouvrier de se retirer du contrat.

Mais le projet de la commission a prévu que non seulement l'ouvrier pourrait reprendre toute liberté, mais encore qu'une satisfaction complémentaire, l'allocation de dommages-intérêts, devrait lui être fournie. Le montant de ces dommages-intérêts sera conformément au droit commun fixé d'après le préjudice subi et le gain manqué. Il sera la représentation tout d'abord de la différence entre le salaire que l'ouvrier a perçu par application du contrat et le salaire qu'il aurait pu percevoir d'après la rémunération normale dans la profession. En outre, les dommages-intérêts auront un caractère de réparation de façon à faire disparaître le dommage plus ou moins grave qui aura pu résulter pour l'ouvrier de l'exploitation dont il aura été l'objet.

CHAPITRE III

DES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX RÈGLES DE LA PREUVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Art. 2 du projet de loi de la Commission.)

Quel était le système primitivement admis par le Code en matière de preuve du contrat de travail ? Telle est la première question que nous allons nous efforcer de résoudre. Il faut pour avoir une vue nette de la situation anciennement faite à l'ouvrier distinguer plusieurs hypothèses.

L'ouvrier plaidait-il contre un patron ayant la qualité de commerçant ? Le régime de la preuve était le régime de droit commun en matière commerciale. Les deux parties avaient le droit d'administrer toutes sortes de preuves soit quant à l'existence du contrat soit quant au taux du salaire soit quant au paiement de salaires déjà dus. Ce droit leur appartenait quel que fût le montant de l'intérêt en litige, fût-il même supérieur à 150 francs.

L'ouvrier plaidait-il contre un patron n'ayant pas la qualité de commerçant ? La situation de l'ouvrier

était toute différente. Il était alors soumis aux règles de preuve de la loi civile, c'est-à-dire que la preuve par témoin n'était admise qu'au-dessous de 150 francs. En outre quand il s'agissait d'établir soit la quotité du salaire, soit le paiement du salaire, on se trouvait en présence de règles toutes spéciales établies par l'article 1781 du Code civil. Dans ce dernier cas, par suite d'une marque de confiance donnée au patron par les rédacteurs du Code et destinée du reste à paraître bientôt excessive, le patron était cru sur sa seule affirmation.

Ce régime, contre lequel les ouvriers avaient de bonne heure protesté, fut considéré comme injuste et abrogé par la loi du 2 août 1868 qui a rendu applicables les seules règles du droit commun. En fait il est résulté de cette abrogation la situation suivante : presque jamais on ne rédige d'écrit pour établir les conditions du contrat, comme il s'agit de prouver l'existence même du contrat ou de taux du salaire la preuve par témoins est écartée d'une manière complète, parce que le plus souvent le total des salaires s'élève à un chiffre supérieur à 150 francs. L'ouvrier est alors dans une situation tout à fait pareille à celle antérieure à la loi de 1868. N'ayant aucun moyen de faire la preuve, il est réduit à déférer le serment à son patron.

Pour rendre efficace la réforme que l'on avait voulu faire en 1868, c'est-à-dire, en définitive, per-

mettre dans tous les cas à l'ouvrier de faire la preuve par témoins même au-dessus de 150 francs, la commission du travail de la Chambre a inséré dans son projet un article 2 ainsi conçu : « L'article 1341 du Code civil est complété ainsi qu'il suit : en matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est toujours admise à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige. »

On sera peut-être tenté d'objecter qu'il y a imprudence à permettre la preuve testimoniale de contrat qui porte parfois sur de grosses sommes tels que les engagements d'artistes mais, comme le fait observer le rapporteur de la commission, dans de pareils contrats qui ont aussi pour objet des sommes considérables, on a l'habitude de rédiger un écrit. La commission n'a donc pas cru devoir tenir compte de l'objection soulevée.

CHAPITRE IV

DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA CONVENTION COLLECTIVE

(Art. 6 du projet de loi de la Commission)

La Commission du travail s'est aussi occupée d'une convention qui dans le monde du travail paraît appelée à prendre une importance considérable et qui a reçu le nom de convention collective. Que faut-il entendre au juste par ces mots de convention collective ? Telle est la première question que nous aurons à examiner en fournissant du reste quelque détails indispensables sur l'histoire de la convention collective, et le rôle qu'elle paraît appelée à jouer. Nous passerons ensuite en revue les lacunes que paraît renfermer l'œuvre législative de la Commission en ce qui touche cette convention. Nous dirons enfin la portée et la valeur des réformes contenues dans le projet.

Il était insuffisant pour protéger l'ouvrier de lui donner une action en nullité contre le contrat que le patron serait parvenu à lui imposer en abusant de sa

situation. C'est là en effet un moyen de réparer le mal mais cela ne sert de rien pour le prévenir. Sans doute l'ouvrier pourra faire annuler le contrat et obtenir sa libération vis-à-vis du patron. Il pourra en outre obtenir des dommages-intérêts. Mais il serait infiniment préférable de mettre l'ouvrier en état de ne conclure que des contrats normaux dont les conditions seraient toujours d'accord avec celles généralement admises dans sa profession. C'est ce résultat que l'on s'est efforcé d'atteindre par le procédé connu sous le nom de convention collective.

La convention collective a pris successivement, sinon en fait, au moins en théorie, deux formes successives.

Tout d'abord d'après une conception qui fut pendant un certain temps admise par des juristes éminents tel que M. Planiol (1), la convention collective aurait été une convention, qui, passée entre un ou plusieurs patrons et un ou plusieurs syndicats, aurait eu pour but de fixer d'une manière précise, détaillée et définitive, les conditions que rempliraient à l'avenir tous les contrats individuels qui pendant une période donnée interviendraient entre les patrons signataires et les ouvriers représentés par les syndicats. Le seul embauchement par le patron aurait valu conclusion du contrat individuel par référé-

1. V. Planiol. *Traité de Droit civil*, t. II, n° 1838.

rence exclusive et absolue à toutes les conditions encore une fois nettement déterminées par la convention collective.

Mais cette manière de procéder avait le grave inconvénient de mal se plier aux faits. Il était difficile de prévoir dans le détail toutes les conditions possibles de contrats individuels et surtout de les prévoir une fois pour toutes pour un temps assez long. Les faits se présentent, en général, avec une extrême variété, il est nécessaire que certaines clauses des contrats individuels demeurent modifiables au gré des parties selon les circonstances. Une convention collective qui aurait pour effet de les fixer d'une manière en quelque sorte brutale serait une convention d'une application impossible en fait.

Aussi existe-t-il une autre conception de la convention collective qui aurait pour objet non pas d'embrasser toutes les conditions possibles du contrat individuel, mais de tracer les grandes lignes de ce contrat et d'arrêter certaines clauses générales auxquelles devra être conforme tout engagement postérieur d'un ouvrier par le patron signataire. On comprend qu'une pareille convention est infiniment plus souple que la convention collective envisagée sous sa première forme. Dans toute la mesure où elle ne régit pas par avance les contrats à venir, elle laisse le champ libre aux patrons et aux ouvriers

pour la conclusion de ces contrats qui pourront être modifiés selon les circonstances.

Une pareille convention présente des avantages considérables qui font que dans le monde du travail on la considère comme la convention de l'avenir qui doit assurer enfin des rapports normaux entre le capital et le travail.

Le premier de ces avantages est de rétablir l'équilibre entre le patron et l'ouvrier relativement à la détermination des conditions du travail. Il suffit pour s'en rendre compte de réfléchir aux conditions dans lesquelles intervient la convention collective. On n'est plus ici comme dans le cas du contrat individuel en présence d'un ouvrier isolé sans défense en quelque sorte vis-à-vis du patron et réduit à accepter les conditions que ce dernier lui impose quelque dures qu'elles puissent être. C'est un groupement d'ouvriers représentant l'ensemble des ouvriers d'une usine ou quelquefois des usines d'une même région qui parle avec le patron d'égal à égal pour la détermination des conditions générales du travail qui serviront de base à la conclusion des engagements individuels à venir. Le plus souvent même une pareille convention interviendra à la fin d'une grève par laquelle les ouvriers auront fait éprouver au patron la force qu'ils peuvent avoir lorsqu'ils réalisent une entente commune. En un mot, la convention collective est une convention inter-

venue entre parties qui traitent sur le pied d'égalité et dont par suite les clauses sont de nature à rendre normaux les contrats individuels qui pourront être passés dans l'avenir.

La convention collective n'a pas seulement pour effet de rétablir un certain équilibre entre les deux parties, elle est encore comme on l'a dit propre à moraliser « la concurrence entre employeurs » (1). Ce dernier avantage important paraît devoir être apprécié par tout employeur de bonne volonté qui désire établir des relations normales entre lui et ses ouvriers. On ne saurait en effet trop faire observer que la concurrence entre employeurs doit porter sur l'initiative du chef d'industrie, la capacité du personnel dirigeant, les éléments techniques de l'industrie ou du commerce tels que la suppression des pertes de temps et l'économie des matières premières, l'organisation de l'établissement, la diligence à trouver des commandes, l'amoindrissement des frais généraux, l'abaissement des prix de vente, etc. La concurrence ne doit plus se faire au détriment du travailleur. La convention collective qui permettra d'établir pour une usine et le plus souvent pour tous les établissements d'une même région, un régime uniforme, quant à la durée du travail des ouvriers

1. Association nationale française pour la protection légale des travailleurs. Rapport de M. Fagnot à la séance du 9 mars 1907.

et à leur rétribution, aura pour effet en faisant disparaître telle cause de prospérité d'un établissement fondée sur l'exploitation des ouvriers, de localiser la concurrence entre employeurs sur les seuls points où elle est légitime et même désirable.

Il est un troisième avantage de la convention collective qui, au point de vue social, est peut-être plus appréciable encore que les précédentes. C'est qu'elle est capable de donner une solution aux plus graves problèmes que soulèvent actuellement les conflits fréquents entre patrons et ouvriers et de rétablir entre ces diverses catégories de personnes des relations normales.

On pourrait prendre pour mettre en relief ce dernier avantage l'exemple de ce qui se passe en Angleterre où, grâce à l'existence des trade unions, la convention collective n'a cessé depuis quarante ans d'être en usage trouvant même chaque jour des applications plus nombreuses. De 1895 à 1904, les salaires ont été modifiés 10.591 fois pour un total de 8.400.000 ouvriers. Or, 96 o/o de ces modifications ont été obtenues soit par des conventions collectives, soit par ententes amiables entre patrons et ouvriers. Pendant ces dix années, il n'y a eu grève que pour 300.000 hommes. Pendant ce même laps de temps, la durée du travail a été modifiée 1.532 fois pour 1.445.000 ouvriers. Dans 96,6 o/o de ces cas, cette modification a été faite par conventions collec-

tives ou par négociations entre patrons et ouvriers. La grève n'a pas atteint une proportion de 4 o/o.

Il est à penser qu'en France la généralisation de l'emploi de la convention collective aurait un résultat analogue. Une fois, en effet, que le salaire ou la durée du travail auraient été déterminés par la convention, il faut espérer que patrons et ouvriers sauraient respecter les termes de cette convention et ne la modifier à intervalles en quelque sorte réguliers qu'après discussion entre parties animées d'un égal désir de réaliser une entente s'appuyant autant que possible sur les faits économiques.

Malgré les avantages qu'elle présente, la convention collective n'a dans notre pays qu'une histoire relativement assez courte. C'est qu'en effet, son histoire par définition est étroitement liée au degré d'organisation de la classe ouvrière et que cette organisation assez longtemps empêchée par l'Etat n'a pu devenir effective que dans ces dernières années. En 1830, les ouvriers charpentiers obtiennent un contrat collectif. Mais, par la suite, leurs efforts se brisent contre la loi qui punissait les coalitions.

Ce contrat était irréalisable en fait et continua de l'être jusqu'à la loi du 25 mai 1864 qui abolit les articles 414 et 415 du Code pénal. Après cette loi, les ouvriers ont en main une arme qui dans l'avenir deviendra leur principale ressource en cas de résistance du patron : la grève. Mais c'est surtout la loi de 1884

qui devait rendre possible les contrats collectifs en créant la base de l'organisation ouvrière par la reconnaissance légale des syndicats professionnels. Depuis cette époque, on a vu des contrats collectifs se conclure d'une manière en quelque sorte spontanée parce que ouvriers et patrons en devinaient l'utilité. Œuvre de commissions arbitrales mixtes, ils tendent à devenir la règle dans l'industrie minière. (Convention d'Arras de 1891, plusieurs fois renouvelée depuis lors, pour les mines du Pas-de-Calais. — Arbitrage Grüner-Jaurès en 1900, et intervention amiable du ministre du Travail fin 1907 pour les mines de la Loire, etc.)

Ils sont employés également dans la typographie, dans l'industrie tulliste de Calais, dans la blanchisserie ; ils sont aussi, quoique d'une manière un peu moins fréquente, dans le bâtiment, on les rencontre dans la cordonnerie, la tannerie, l'industrie du gaz, les entreprises de transport. etc. Progressivement ce travail se trouve de la sorte soumis à des conditions normales, sans intervention de la loi.

Un contrat, qui paraît appelé à jouer un rôle considérable et à recevoir un développement presque illimité, devait naturellement attirer l'attention de la Commission du Travail qui lui a consacré l'article 6 du projet conçu de la manière suivante : « L'article 1781 du Code civil est ainsi rédigé : préalablement à la formation du contrat individuel de travail et dans

le but de déterminer certaines conditions auxquelles il devra satisfaire, des conventions collectives du travail peuvent être conclues entre un employeur ou syndicat ou groupement d'employeurs et un syndicat ou groupement d'employés ou entre leurs représentants respectifs. »

Telle est l'unique disposition que la Commission du travail a cru devoir insérer dans le projet pour la réglementation de la convention collective. Cette disposition laisse sans les résoudre un certain nombre de difficultés dont plusieurs exigeaient une solution d'une urgence incontestable.

La première de ces lacunes est relative à la preuve de la convention collective. S'il est une convention dont on puisse désirer que la preuve soit administrée le plus facilement possible et sans qu'il puisse y avoir lieu à contestation, c'est la convention collective intervenue entre patrons et ouvriers pour régler les conditions générales du travail dans une usine, peut-être une région et peut-être même une industrie. Pour que cette preuve pût être faite dans des conditions satisfaisantes, il aurait été utile d'exiger la confection d'un écrit en l'absence duquel la convention elle-même aurait été frappée de nullité. Le projet du gouvernement, dans son article 13, exigeait ainsi un écrit. En gardant le silence sur cet écrit, la Commission du travail a laissé la preuve de la convention collective

soumise aux règles du droit commun et ouvert la porte à des discussions dangereuses.

Une seconde lacune du projet de la commission est relative à la durée du contrat de travail. La convention collective ne peut être un accord définitif et perpétuel. Elle est appelée à se modifier au fur et à mesure que se modifient les conditions économiques qui dominent l'existence de toute industrie. Il eût été désirable que la Commission du travail assignât à toute convention de ce genre une durée d'application. Le projet du gouvernement fixait cette durée à cinq ans. La Commission du travail en négligeant de reproduire cette disposition a laissé dans son projet une véritable lacune.

Une troisième lacune que présente le projet de la Commission du travail est relative à l'absence de toute règle concernant le droit d'ester en justice du syndicat qui est intervenu lors de la conclusion du contrat. Pour bien comprendre l'existence de cette lacune et son étendue, il importe de rappeler les règles plus ou moins contestées qui régissent la faculté d'ester en justice des syndicats.

En principe, les syndicats étant créés en vue d'un intérêt général, ne peuvent ester en justice que pour la conservation de leur patrimoine ou la défense des intérêts collectifs dont ils ont la garde. Ces deux règles sont admises en jurisprudence. La première ne souffre aucune difficulté. Il est évident que du mo-

ment où le droit est reconnu au syndicat de posséder, il est nécessaire de lui reconnaître le droit d'ester en justice pour la défense et sauvegarde de son patrimoine. Quant à la défense des intérêts collectifs, le principe d'après lequel le syndicat peut ester en justice est également admis sans discussion.

Mais, relativement à ce dernier principe, des difficultés très graves se sont élevées relativement à l'interprétation plus ou moins large qu'il convient de lui donner. D'après certains auteurs, parmi lesquels on rencontre M. Planiol (1), le principe devrait être interprété restrictivement et le syndicat n'aurait le droit d'ester en justice, relativement à la défense des intérêts collectifs de ses membres, qu'autant que ces derniers n'auraient pas à leur disposition des actions individuelles pour faire valoir leurs droits. Au contraire, d'après une interprétation beaucoup plus large, non seulement quand les membres du syndicat n'ont pas à leur disposition d'actions pour faire valoir leurs droits en justice, mais encore quand ils sont en mesure de se défendre eux-mêmes individuellement parce qu'ils ont à leur disposition des actions qui leur sont propres, le syndicat aurait le droit d'ester en justice toutes les fois que son intervention pourrait être justifiée par un intérêt collectif évident et relatif à la défense des intérêts généraux

1. Notes sous D. 95. 2. 553. et 98. 2. 129.

de la profession. Telles sont les deux interprétations qui se sont fait jour relativement à la faculté reconnue au syndicat d'ester en justice pour la défense d'un intérêt collectif.

L'interprétation restrictive des droits du syndicat d'ester en justice ne nous paraît pas admissible. Le principe est en effet que le syndicat peut agir chaque fois qu'il y a un intérêt collectif en jeu. Or il est impossible d'apercevoir pourquoi la possibilité pour chacun des membres du syndicat d'agir individuellement ferait disparaître l'intérêt collectif en jeu. Que chacun des membres du syndicat puisse agir, c'est là un fait favorable à la défense des intérêts syndicaux, mais ce fait n'efface en rien l'intérêt collectif du syndicat qui se superpose en quelque sorte à celui de chacun de ses membres. Aussi croyons-nous que la meilleure interprétation est celle qui permet au syndicat d'agir malgré la co-existence des actions individuelles pourvu bien entendu que l'action du syndicat soit restreinte à la mesure de l'intérêt collectif lui-même.

La jurisprudence paraît avoir été tout d'abord favorable à l'interprétation restrictive qui refuse toute action au syndicat quand ses membres ont à leur service les actions individuelles. Cette tendance de la jurisprudence s'est affirmée notamment dans un arrêt en date du 8 février 1893 (Chambre syndi-

cale des ouvriers tisseurs de Chauffailles) (1) par lequel la Cour de cassation a refusé à un syndicat qui était intervenu comme intermédiaire entre un patron et ses ouvriers en grève et avait négocié en leur nom un arrangement collectif concernant la durée et la rémunération du travail, le droit d'agir en dommages-intérêts contre le patron à raison de l'inexécution de ses engagements. De même le Tribunal civil d'Evreux et le Tribunal civil d'Arras ont rendu des jugements refusant à un syndicat de propriétaires ruraux le droit de réclamer judiciairement du propriétaire d'un bois contigu aux terres des syndiqués une indemnité pour le préjudice causé aux récoltes par le gibier gardé dans ce bois (2).

Depuis ces diverses décisions la jurisprudence a changé. Dès cette époque un arrêt qui a pris l'initiative de ce changement avait indiqué que la jurisprudence allait s'orienter vers des tendances nouvelles. Nous voulons parler du jugement du Tribunal de Commerce de la Seine du 4 février 1892 (3), intervenu à propos d'un procès entre la Compagnie Générale des omnibus de Paris et le Syndicat des employés d'omnibus. D'après une convention de

1. Dalloz, 93. 1. 241.

2. Evreux, 21 octobre 1887. Dalloz, 88. 3. 136. — Arras, 13 juin 1888. Dalloz, 90. 3. 55.

3. *Gazette du Palais*, 92. 2. 221.

1892 entre la compagnie et le syndicat, il avait été réglé que la durée de la journée de travail serait en principe de douze heures depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des deux repas fixé à une heure et demie. La Compagnie, contrairement à ses engagements, avait exigé d'une partie de ses employés quatorze heures et demie de travail effectif et porté la durée moyenne de la journée à treize heures et demie. Le syndicat assigna la compagnie devant le Tribunal de Commerce de la Seine pour obtenir l'exécution des engagements qu'elle avait pris à son égard et le tribunal accueillant la demande du syndicat condamna la compagnie à modifier ses règlements de façon à ramener la journée de travail effectif à douze heures à peine de 100 francs de dommages-intérêts par jour de retard. Depuis cette époque les jugements en ce sens se sont multipliés (1).

Mais à l'inverse quand il n'y a pas d'intérêt collectif en jeu le syndicat ne peut pas agir. Il est évident par exemple que si des difficultés s'élèvent entre le patron et l'un de ses ouvriers sur une question de paiement ou d'avances ne mettant pas en jeu le

1. Voyez Tribunal civil de Cholet, 12 février 1897. *Dalloz*, 1903.2.25. — Bordeaux, 4 juin 1897. *Gazette du Palais*, 97.2.122. — Tribunal de Narbonne, 23 juin 1904. *Bull. off. du Trar.*, 1904, p. 802.

contrat collectif lui-même, le syndicat n'a aucune qualité pour agir, Mais que faudrait-il décider dans l'hypothèse particulièrement délicate où une difficulté s'élève entre le patron et l'ouvrier relativement à une clause du contrat collectif mais sans que le refus du patron de donner satisfaction à l'ouvrier soit un refus d'une application générale de nature à intéresser dans l'avenir la totalité ou une partie des membres du syndicat ? Par exemple, pour reprendre l'espèce du conflit entre la Compagnie d'Omnibus de Paris et le syndicat, il s'agit pour les ouvriers qui ont fait les heures supplémentaires indues d'obtenir le paiement de leur salaire pour ce travail supplémentaire. Le syndicat en pareil cas aurait-il qualité pour agir au nom de ses membres et obtenir de la Compagnie le paiement des salaires dus à ces derniers ?

Il nous semble que, dans l'état actuel de la législation, il faille refuser aux syndicats la faculté d'agir en justice dans une hypothèse de ce genre. L'intérêt collectif n'apparaît plus nettement en jeu. D'autre part il existe un principe de procédure d'après lequel nul ne plaide en France par procureur. L'intervention du syndicat pour obtenir le paiement des salaires dus par la Compagnie ne serait plus qu'une représentation pure et simple des ouvriers par le syndicat. Il y aurait violation de la loi de procé-

due en vertu de laquelle nul ne plaide par procureur.

Or il nous semble que sur ce point la commission du travail de la Chambre des députés aurait pu intervenir utilement en insérant dans son projet un article conférant expressément au syndicat la faculté d'intervenir pour le compte de ses membres lésés dans l'exécution du contrat collectif de quelque manière que ce soit ; on eût ainsi apporté une dérogation à la règle d'après laquelle nul ne plaide par procureur mais cette dérogation eût été justifiée par la nécessité de venir en aide à l'ouvrier qui, réduit à ses seules ressources, est pour ainsi dire dans l'impossibilité de poursuivre en justice l'exécution du contrat. Signalons à ce sujet qu'à l'Association pour la protection légale des travailleurs, M. Colin, professeur à la Faculté de Droit de Paris, a proposé de permettre au syndicat de se substituer à l'ouvrier pour l'exercice de l'action même dans le cas où il s'agit d'un contrat individuel qui n'a pas été passé conformément à un contrat collectif.

Après cette lacune du projet de la commission ne faut-il pas encore en signaler une quatrième relative au silence gardé par le projet sur toutes mesures destinées à assurer la sanction du contrat à l'égard de l'ouvrier ou du syndicat ?

Il paraît évident que le contrat collectif ne peut vivre qu'à la condition d'être muni de sanction à l'é-

gard des deux parties contractantes. Or à l'égard du patron chef de l'usine ou de l'atelier et en général solvable la sanction existe. Mais on peut dire qu'à l'égard de l'ouvrier considéré en lui-même ou comme membre du syndicat elle n'existe pas, parce que là où il n'y a pas de ressources il est impossible d'appliquer une sanction. Que devient dès lors un contrat qui est en quelque sorte à l'égard de l'une des parties dépourvu de force obligatoire ?

Ce manque de sanction est d'autant plus grave que les ouvriers français ne paraissent pas avoir conscience de leur responsabilité au même degré que les ouvriers étrangers. C'est là un fait qu'il est facile de vérifier. M. Paul de Rousiers au cours d'une enquête qu'il fit en 1895 sur les syndicats anglais a relevé le trait suivant : Un constructeur de navires de Sunderland devait livrer un cargo-boat à un armateur allemand dans un délai très court. Les ouvriers mirent à profit la situation pour demander une augmentation de salaire, alors qu'une convention collective entre le constructeur et la Fédération ouvrière des chaudronniers et constructeurs de navires avait réglé les conditions du travail. L'industriel ayant porté plainte à la Fédération celle-ci le pria de payer aux ouvriers l'augmentation demandée que plus tard elle lui remboursa et, ce remboursement effectué, elle obligea sous peine d'exclusion ses membres à

lui restituer les sommes ainsi versées (1). Le syndicalisme français est loin de suivre de pareils exemples, M. Fagnot signale à l'Association pour la protection des travailleurs qu'il y a trois ans, dans une industrie parisienne qui comprenait 10.000 ouvriers et 250 patrons, une convention collective était après une longue grève signée entre syndicats patronal et ouvrier. Les membres du syndicat ouvrier bénéficiaient d'une forte augmentation de salaire. Or le 1^{er} mai suivant le syndicat déchirait une convention qui cependant lui avait été avantageuse.

Tous ces faits montrent qu'il serait désirable d'instituer une sanction à la convention collective sous peine de voir les patrons en proie à un découragement légitime refuser de l'accepter. Mais si une sanction est ainsi désirable, cette sanction est-elle possible ?

M. Le Fas à l'Association pour la protection légale des travailleurs dans la séance du 16 février 1907 a parlé « d'une résolution générale de tous les engagements envers les collectivités qui, malgré jugement et condamnation, refuseront d'exécuter un contrat collectif signé par elles ». C'est là un mode de sanction qui nous paraît quelque peu brutal et même arbitraire. Pour cette raison, nous ne croyons

1. *Le Trade Unionisme en Angleterre*. Bibliothèque du musée social, page 247.

pas que l'on puisse faire grief à la Commission du travail de l'avoir écarté.

On a proposé encore à l'Association pour la protection des travailleurs d'augmenter les droits non du syndicat, mais de la fédération. On réussirait ainsi à constituer avec la fédération une sorte de collectivité puissante qui aurait peut-être un sentiment plus vif de sa responsabilité. Il ne paraît pas cependant qu'il y ait pour le moment grand'chose à faire de ce côté, étant donné l'état d'esprit qui paraît animer ces grandes organisations ouvrières, et l'on ne peut encore faire grief à la Commission du travail de n'avoir pas légiféré à ce sujet.

On a enfin proposé pour permettre au patron de faire respecter par l'ouvrier le contrat collectif, au moyen d'une sanction pécuniaire, d'accroître la capacité de posséder des syndicats, mais on se heurte à des résistances qu'il serait puéril de chercher à dissimuler. En réalité, à l'heure actuelle, les syndicats ne veulent pas posséder, parce qu'ils aperçoivent aisément que s'ils possédaient, leur responsabilité deviendrait effective et qu'ils paraissent en fait vouloir éviter toute responsabilité de ce genre. La Commission du travail ne mérite donc pas le reproche de n'avoir pas étendu cette capacité de posséder que les syndicats ne désirent aucunement voir augmenter.

Ainsi donc s'il y a lacune dans le projet en ce que

la convention collective y est dépourvue de sanction, il est impossible d'imputer cette lacune à la Commission du travail. Elle s'est trouvée en présence de difficultés insurmontables. Est-ce à dire qu'il faille désespérer pour l'avenir ? nous ne le croyons pas. La vérité quant à la sanction de la convention collective paraît être la suivante : ce qu'il faut avant tout pour obtenir de l'ouvrier le respect de la convention, c'est faire l'éducation des classes ouvrières. Aucune œuvre ne paraît plus utile que celle-là. Comme on l'a dit en termes excellents, « il faut rappeler aux syndicats ouvriers qu'il n'y a pas de droits sans responsabilités et que les ouvriers n'accroîtront leurs droits que dans la mesure où ils accepteront les responsabilités qui en découlent » (1). On arrivera sans doute en travaillant de la sorte à l'éducation des classes ouvrières à voir se multiplier ce genre de syndicats qui dès maintenant, bien qu'en petit nombre, constituent à côté des syndicats bruyants, livrés à une vaine agitation, des organismes solides avec lesquels les employeurs peuvent traiter en toute sécurité. On peut citer spécialement comme syndicat de ce genre les 170 syndicats de la Fédération des travailleurs du livre et les 50 syndicats de la Fédération des mécaniciens. De la multiplication de syn-

1. M. Fagnot, Ass. intern. pour la protection légale des travailleurs, séance du 9 mars 1907.

dicats de ce genre dépend l'avenir de la convention collective.

Ayant ainsi signalé les lacunes, regrettables ou non, de l'article 4 du projet de la commission, sur la convention collective, voyons maintenant les observations que soulève cet article quant à son contenu.

Notons d'abord qu'il en reconnaît implicitement la validité. Cette validité discutée à l'origine était d'ailleurs depuis très longtemps reconnue. Les discussions ne portent plus guère que sur la nature de la convention, mandat, gestion d'affaires, stipulations pour autrui et encore tout le monde est-il à peu près d'accord pour reconnaître qu'elle ne rentre dans aucune de ces catégories et constitue un contrat *sui generis* ? L'article 4 ne contredit en rien cette manière de voir.

Le gros intérêt de l'article 4, c'est qu'il implique la possibilité de conventions collectives non seulement avec des syndicats, c'est-à-dire des groupements ayant reçu de la loi la personnalité morale, mais encore avec de simples groupements inorganiques n'ayant pas d'existence au point de vue légal et dont la durée peut n'être autre que celle nécessaire à la négociation de la convention collective. Il y a de là une innovation de la Commission du travail tout à fait hardie, mais qui se justifie néanmoins parfaitement.

Refuser de reconnaître l'existence de véritables conventions collectives consenties avec des groupements quelconques, c'eût été empêcher ces conventions de naître dans les circonstances où elles ont le plus de chances de voir le jour et de jouer un rôle pacificateur. Le plus souvent, en effet, la convention collective intervient après une grève dont elle est en quelque sorte l'aboutissement normal. Elle est alors passée par le comité de grève, organisme essentiellement temporaire n'ayant à aucun degré l'existence juridique. En admettant comme valable la convention passée par un groupement quelconque, la Commission du travail donne toute force légale à la convention conclue par le comité de grève. On ne peut ainsi qu'approuver l'initiative de la commission.

Notons du reste que cette initiative soulève un certain nombre de questions qui devront dans l'avenir être résolues. Le groupement n'ayant pas de personnalité juridique, il n'y aura pas d'action contre la collectivité ni à son profit pour l'exécution de la convention. On se trouvera en présence d'actions individuelles appartenant aux ouvriers représentés par le groupement ou pouvant être exercées contre eux. Peut-être cependant découvrira-t-on un moyen juridique de permettre l'exercice collectif de l'action, mais ce n'est là qu'une simple hypothèse, comme on le voit, l'initiative de la commission laisse diverses questions en suspens.

L'article 4 est muet sur la question de savoir si pour conclure la convention collective les représentants des ouvriers ont besoin d'un mandat spécial à cet effet. Dans le cas où les ouvriers ont été représentés par le syndicat, la question ne se pose pour ainsi dire plus. On a sans doute contesté à l'origine que le syndicat eût qualité pour conclure une convention de ce genre, mais on a vite reconnu que cette convention rentrait dans le but même du syndicat et que le pouvoir de représenter à cette convention les ouvriers faisait en quelque sorte partie de ses attributions essentielles. La Commission du travail n'avait donc rien à dire à ce sujet. En ce qui concerne la convention collective passée par un groupement n'ayant pas la personnalité morale, la commission a jugé à propos de s'en rapporter à l'application du droit commun. Le groupement n'aura donc qualité pour conclure le contrat qu'autant qu'il aura été spécialement mandaté à cet effet. Ce mandat spécial pourra d'ailleurs être exprès ou tacite. Il pourra être donné par écrit signé des ouvriers, ou résulter tacitement soit d'un vote, soit même de la reprise du travail après la grève. Peut-être est-il préférable que sur tous ces points la Commission du travail donne des solutions précises. Elle a paru préférer laisser à la jurisprudence le soin de les établir.

CHAPITRE V

DES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX RÈGLES DU DROIT COMMUN QUANT AU PAIEMENT DU SALAIRE D'UN MINEUR

(Art. 3 du projet de loi de la Commission)

D'après le Code civil le père a la jouissance légale des biens du mineur. Si ces biens sont productifs de revenus, ces revenus sont acquis au père. Il résulterait de ce principe que le salaire du mineur, considéré en quelque sorte comme un revenu de ce capital que représente le travail du mineur devrait être acquis à son père.

Or par dérogation à cette règle, le salaire du mineur reste acquis au mineur. Cette exception insérée dans l'article 387 du Code civil a une raison d'être qu'il est facile d'apercevoir. La loi a voulu donner quelque encouragement au mineur en lui assurant la pleine et exclusive propriété des gains de son travail et de son industrie.

Bien que les gains du mineur doivent ainsi lui appartenir en propriété c'est néanmoins à son père

ou à son tuteur que revient le droit de les percevoir. L'un et l'autre, en effet, qu'ils aient ou non la jouissance des biens du mineur, en ont l'administration, c'est à eux qu'il incombe d'en percevoir les revenus et ils ont seuls qualité pour en donner quittance.

Cette situation peut dans certains cas produire des inconvénients graves. On a vu en effet le tuteur ou même quelquefois le père de l'enfant non seulement percevoir les revenus de son travail, mais encore se les approprier et les dissiper.

Pour remédier à cet inconvénient, le projet de loi élaboré par la commission du travail, prenant une mesure qui correspond en faveur du mineur à une mesure analogue prise par la loi du 13 juillet 1907 pour la protection du salaire de la femme mariée, décide dans son article 3 que « le paiement fait par l'employeur à l'employé mineur de la rémunération qui lui est due est valable ». Il résulte de cette disposition que le mineur a désormais qualité pour toucher le montant de son salaire et en donner quittance.

Mais un autre inconvénient se présente alors que la commission du travail devait prévoir et chercher à éviter. Il peut arriver en effet que le mineur dissipe le montant de son salaire et que par suite la possibilité qui lui est donnée de le toucher ne serve en fin de compte qu'à lui donner des habitudes de dissipation.

Pour prévenir cette situation, l'article 3 du projet de la commission met une condition à la validité du paiement fait entre les mains du mineur. Cette validité n'existe, dit cet article, que « si le père ou le tuteur de l'employé n'y a pas mis préalablement opposition. » Le texte ajoute ensuite : « En cas d'opposition par lettre recommandée ou par voie extrajudiciaire, le juge de paix peut soit d'office, soit sur simple réquisition d'un parent ou d'un tiers et après avoir entendu le père ou le tuteur, autoriser le mineur à recevoir tout ou partie de la rémunération de son travail ». On aperçoit ainsi le système adopté par la Commission. Le mineur paraît-il avoir des habitudes de dissipation, le père ou le tuteur peut mettre opposition à ce que le paiement soit fait entre les mains du mineur. Cette opposition n'a d'ailleurs pas un caractère définitif ; pour prévenir tout abus, le juge de paix pourra être saisi de l'incident et autoriser le mineur à recevoir tout ou partie de son salaire.

CHAPITRE VI

DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Art. 5 du projet de loi de la Commission)

Il importe tout d'abord de remarquer que le projet de loi de la Commission pas plus que le projet de loi du Gouvernement ne pose aucune règle nouvelle relativement à la résiliation du contrat de travail à durée déterminée qui reste soumise aux règles du droit commun.

Ce contrat de travail à durée déterminée ne peut prendre fin en principe qu'à l'expiration du temps fixé pour sa durée. S'il a été contracté pour un mois, six mois, un an, il ne peut prendre fin, par la volonté d'une seule des parties, avant l'expiration du mois, du semestre ou de l'année.

Cependant le patron aurait le droit de renvoyer l'ouvrier ou l'employé, si ce dernier venait à commettre une faute grave. Il y aurait alors en ce qui concerne la preuve de cette faute à appliquer purement et simplement les règles du droit commun. Ce

serait au patron demandeur en résiliation qu'incomberait le fardeau de la preuve.

Si le projet de loi du gouvernement ne modifiait en aucune façon les règles intrinsèques du contrat de travail à durée déterminée, il modifiait, au contraire, les règles relatives à la cessation du contrat de travail à durée indéterminée ou tout au moins confirmait expressément certaines solutions déjà admises en jurisprudence. C'est ainsi que l'on peut grouper sous trois chefs différents les règles posées par le projet de loi du gouvernement et relatives, les unes au délai-congé dont le projet maintenait et réglait l'emploi, les autres à la rupture injustifiée du contrat de travail et enfin les dernières à l'influence que peut avoir la grève sur les contrats de travail passés entre le patron et les ouvriers.

Nous allons nous placer à ces trois points de vue pour examiner le contenu du projet de loi du gouvernement et rechercher ce qu'il est devenu dans le projet de la Commission.

Pour se faire une idée exacte de ce qu'est le délai-congé en matière de contrat de travail à durée indéterminée, il convient de se rappeler que ce contrat est en principe résiliable à volonté. Il ressemble pour le travail à ce qu'est la location verbale pour les choses. Il peut se prolonger pendant la durée entière de la vie de l'ouvrier ou du patron, mais il n'existe en quelque sorte que par un accord conti-

nuel de deux volontés en présence et est susceptible de se dissoudre du jour au lendemain dès que l'une des parties manifeste l'intention d'y mettre fin.

C'est pour remédier à l'inconvénient d'une brusque rupture survenant ainsi par la volonté de l'une des parties que l'institution du délai-congé est née en quelque sorte de l'usage, car elle n'avait pas été prévue par le Code. Dans diverses professions, dont le nombre est allé sans cesse croissant sans du reste être jamais parvenu à en embrasser la totalité, on a vu s'établir l'habitude du patron ou de l'ouvrier de prévenir l'une ou l'autre partie un certain temps à l'avance lorsqu'il avait l'intention de mettre fin au contrat. C'est ce temps variable selon les professions et selon les localités, mais qui, en général, est de huit ou de quinze jours, qui a reçu le nom de délai-congé. L'observation du délai-congé ainsi habituel en fait a été rendue obligatoire par maintes décisions judiciaires. Aujourd'hui le fait par le patron de congédier l'ouvrier sans observer le délai porte le nom en quelque sorte technique de renvoi brusque et autorise l'employé à demander des dommages-intérêts.

En ce qui concerne le délai-congé ainsi défini, le projet de loi du gouvernement contenait une triple disposition.

Tout d'abord pour établir le délai-congé dans toute espèce de profession, même dans celles où à l'heure actuelle, il n'y en a pas et diminuer les dif-

ficultés de preuve de la durée du délai, dans celles où il existe, le gouvernement avait inséré dans son projet les articles 46 et 47. D'après l'article 46 « la partie qui prend l'initiative de la résolution doit prévenir l'autre partie soit une semaine au moins à l'avance, s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, soit un mois au moins s'il s'agit d'un employé proprement dit ou d'un ouvrier assimilé à un employé ». L'article 47 prévoyait que les délais indiqués à l'article 46 pourraient être « à la requête des intéressés réduits ou augmentés pour une profession ou une spécialité déterminée, dans une localité ou une région déterminée, s'il est établi par une enquête que les délais ainsi réduits ou augmentés sont conformes aux usages locaux ou répondent aux vices des patrons et des ouvriers. La requête des intéressés sera adressée au juge de paix. L'enquête sera faite par un comité constitué et fonctionnant conformément à la procédure établie par les articles 2, 3, 4, 5 et 6 de la loi du 27 décembre 1892 ».

En second lieu, dans le désir de faciliter à l'ouvrier congédié la recherche de travail, le gouvernement avait inséré au projet un article 48 d'après lequel pendant la période du délai-congé, l'ouvrier devait disposer de deux heures au moins par jour pour chercher du travail.

Enfin dans son article 49 le projet du gouvernement disposait que le renouvellement continu du

contrat de travail à durée déterminée aurait pour effet de soumettre les parties à l'obligation du délai-congé dans les limites des dispositions du projet concernant ce délai. Cette dernière disposition avait pour but de chercher à empêcher les patrons de se soustraire à l'obligation au délai-congé en ayant recours à un subterfuge dont une décision de la Cour de cassation aurait pu leur présenter l'emploi comme possible. Le délai-congé n'existe ainsi que nous l'avons dit que dans le contrat de travail à durée indéterminée, or il aurait pu arriver que les patrons engagent leur personnel pour une durée déterminée au jour, à la semaine, le contrat devant se renouveler à l'expiration de chaque période par une sorte de tacite reconduction. Les patrons seraient ainsi arrivés sans que l'emploi du procédé eut pour eux aucun inconvénient à ne plus faire avec leur personnel que des contrats de travail à durée déterminée. Ils se seraient ainsi soustraits à l'obligation du délai-congé, la Cour de cassation ayant elle-même reconnu l'inapplicabilité en notre hypothèse du délai-congé (1). D'après l'acte du projet de loi du gouvernement le renouvellement continu du contrat de travail à durée déterminée soumettant les parties à l'obligation du délai-congé, le subterfuge patronal était écarté.

1. Cassation, 20 mars 1895. Dalloz, 95. 1. 289; Sirey, 95. 1. 313.

Sur les dispositions du projet de loi du gouvernement relatives au délai-congé que nous venons de passer en revue, le projet de la Commission garde le silence, il n'y a pas lieu cependant de lui en faire grief, aucune de ces dispositions ne paraissant être d'une importance capitale ni d'une extrême urgence. Sans doute il est désirable que l'habitude du délai-congé soit étendue à toutes les professions, aussi, le gouvernement avait eu une inspiration excellente en accordant à l'ouvrier pendant le délai deux heures de liberté pour chercher du travail. Ces deux dispositions ne sont cependant pas d'une telle importance que la Commission qui se préoccupe de n'apporter que des réformes essentielles et urgentes n'ait pu le passer sous silence ; et quant à la disposition ayant pour effet d'empêcher les patrons de se soustraire à l'obligation du délai en généralisant l'emploi du contrat à durée déterminée, il faut reconnaître que si le danger d'un pareil subterfuge existe à l'heure actuelle, c'est plutôt comme menace que comme fait acquis et, dès lors, la Commission a pu s'abstenir de prévoir ce danger sans inconvénient grave.

Un second groupe de dispositions du projet du gouvernement était relatif à l'hypothèse de rupture du contrat de travail par l'une des parties qui ne pourrait invoquer pour justifier cette rupture aucune raison sérieuse. Voyons ici encore ce qu'est ce cas de rupture abusive du contrat et les dispositions du

projet du gouvernement, étude qui nous permettra de mieux apprécier sur ce point l'œuvre de la commission.

Le cas de rupture injustifiée du contrat de travail est un cas tout à fait différent du cas de rupture brusque par suite d'inobservation du délai-congé. Dans ce dernier cas, l'une des parties se plaint d'avoir été renvoyée par l'autre partie sans avis à elle donné un certain temps à l'avance. Elle a droit à des dommages-intérêts égaux, en principe, à la rémunération qu'elle eût obtenue pour un temps de travail égal à la durée du délai-congé. En cas de rupture injustifiée, l'une des parties se plaint que l'autre met fin au contrat sans pouvoir invoquer une raison sérieuse telle que mauvais travail de l'ouvrier, crise économique, mais au contraire par simple caprice et quelquefois intention de nuire. Dans ce dernier cas, la partie lésée aurait droit à des dommages-intérêts égaux au préjudice causé par la perte d'une situation s'il s'agit d'un ouvrier ou employé congédié, ou par la difficulté de trouver un remplaçant si la rupture émane de l'employé ou de l'ouvrier. On voit ainsi que les deux hypothèses de rupture brusque ou de rupture injustifiée sont tout à fait différentes. L'une peut d'ailleurs exister sans l'autre, par exemple au cas où le patron a renvoyé l'ouvrier en observant le délai-congé, mais sans cependant pouvoir donner au renvoi un motif légitime.

Relativement à la rupture injustifiée, le projet du gouvernement prévoyait cinq séries de règles contenues dans les articles 53, 54, 55 et 56. Tout d'abord il proclamait le principe du droit de l'une ou de l'autre partie à des dommages-intérêts en cas de rupture injustifiée. En second lieu, il prescrivait au point de vue de la preuve de l'abus, que le tribunal pourrait faire une enquête sur les circonstances de la rupture et devrait en tous cas demander à la partie qui a rompu le contrat, les motifs de la rupture. En troisième lieu, il reprenait la disposition actuelle, de l'article 1780 du Code civil modifié par la loi de 1890 sur la fixation de l'indemnité. En quatrième lieu, il proclamait à nouveau avec l'article 1780 que les parties ne pourraient renoncer au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en cas de rupture abusive. En cinquième lieu, il reprenait sur le marché à suivre en procédure pour faire valoir en justice la demande en dommages-intérêts de certaines règles déjà inscrites dans l'article 1780 du Code civil. Il n'y avait donc que deux catégories de règles intéressantes parce qu'elles étaient nouvelles : celles qui proclamaient formellement le droit aux dommages-intérêts et celles qui réglementaient la preuve de l'abus.

De ces deux dernières catégories de règles, le projet de la Commission, qui, du reste, s'abstient de reproduire des dispositions déjà inscrites au Code, a

complètement abandonné celles qui contenaient le principe du droit aux dommages-intérêts. Le projet de la Commission renferme-t-il ainsi une lacune que l'on puisse regretter ?

On peut dire qu'il était inutile de proclamer le principe du droit à une indemnité parce que ce droit est aujourd'hui formellement reconnu par la jurisprudence. La reconnaissance de ce droit a sans doute donné naissance à de longues et difficiles controverses. A l'origine il n'est pas inscrit au Code civil. La jurisprudence refuse alors de l'admettre. On trouve en ce sens de nombreux arrêts de la Cour de cassation qui impose sa manière de voir aux Cours d'appel (1). Survient la loi du 27 décembre 1890 qui décide que « la réalisation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts ». La loi s'abstient de dire dans quels cas et pour quelles causes ces dommages-intérêts pourront être dus. De là des controverses multiples, certains auteurs soutenant que la loi n'avait voulu rien changer à l'état de choses antérieur durant lequel les dommages-intérêts n'étaient dus que pour inobservation du délai-congé, d'autres auteurs soutenant, au contraire, que le législateur avait voulu faire une réforme considérable et que

1. Dalloz, 75. 1. 98. — Dalloz. 80. 1. 272. — Dalloz, 82. 1. 164.

les dommages-intérêts dont parlait le nouvel article 1780 étaient dus pour une cause nouvelle, à savoir, la rupture du contrat de travail en l'absence de tout motif légitime. Cette dernière interprétation l'a finalement emporté et aujourd'hui il ne fait plus de doute en jurisprudence que les dommages-intérêts sont dus soit par le patron à l'ouvrier ou l'employé, soit par l'employé ou l'ouvrier au patron, quand l'une des deux parties quitte l'autre sans motif légitime (1). Cette jurisprudence étant ainsi nettement établie, il n'y a pas d'inconvénient grave à ce que le projet de la Commission néglige de proclamer le droit à l'indemnité. On peut dire d'ailleurs qu'elle l'a implicitement reconnu en réglementant la preuve relative à ce droit ainsi que nous allons le voir.

Sur cette question de la preuve à faire en cas de rupture injustifiée le projet de la Commission a édicté certaines mesures comme l'avait fait le projet du gouvernement, mais les dispositions prévues par les deux projets ne sont pas tout à fait semblables. Le projet du gouvernement prévoyait que, relativement à la preuve des circonstances et motifs de la rupture, le tribunal pourrait ordonner une enquête et devrait en tout cas demander à la partie qui a rompu le contrat les motifs de la rupture. Le projet de la Com-

1. Dalloz, 1905. 1. 127. — Dalloz, 1903. 1. 480. — Dalloz, 1904. 1. 113 et note Planiol.

mission contient la disposition suivante plus nette et aussi plus hardie : « L'article 1780 § 3 du Code civil est complété ainsi qu'il suit : La charge de la preuve des justes motifs de renvoi incombe à celle des parties qui a rompu le contrat. » Ainsi d'après le projet du gouvernement, la preuve de l'abus incombait à la partie congédiée et ce dernier projet se contentait de prescrire certaines règles destinées à faciliter cette preuve. Au contraire, d'après le projet de la Commission, c'est à celle des parties qui a rompu le contrat que revient la charge de prouver qu'en rompant ainsi le contrat elle était inspirée par des motifs légitimes.

Cette dernière disposition du projet de la Commission modifie-t-elle au point de vue du fardeau de la preuve la situation antérieure ? A supposer qu'elle la modifie, y a-t-il là une heureuse modification ? Telles sont les deux questions que nous devons examiner. On avait soutenu en doctrine que la preuve des justes motifs de renvoi incombait de plein droit au patron. Cette opinion avait été fermement défendue par M. Planiol et nous ne pouvons mieux faire à ce propos que reproduire les termes mêmes dont il se servait pour défendre son opinion. « Lorsque l'acte qui a causé à quelqu'un un dommage est prouvé ainsi que la réalité de ce dommage, que l'auteur de l'acte est connu, que le fait lui est imputable et qu'il est pleinement responsable de ses actes, il n'y

a plus qu'à le condamner pour appliquer le principe de la responsabilité des fautes. Mais l'auteur de l'acte prétend qu'il a agi dans la limite de son droit ; que par suite il n'est pas responsable des conséquences dommageables que son acte a eues pour autrui, car la faute suppose nécessairement un acte contraire au droit, la violation d'une obligation conventionnelle ou légale : C'est le *damnum injuria datura* de la loi Aquilia. Si l'auteur de l'acte peut dire *jure feci*, il est exempt de toute responsabilité. Ne sait-on pas qu'en raisonnant ainsi la personne poursuivie comme responsable du dommage oppose une exception à la demande ? Dès lors il lui appartient de prouver ce qu'elle allègue, à savoir la légitimité de l'acte qui lui est reproché. Ainsi quand le fait dommageable est établi et que l'auteur en est connu, le fait justificatif qui peut dégager la responsabilité du défendeur doit être prouvé par lui. Cette règle fonctionne en droit criminel et le droit civil ne peut se soustraire ici à son application parce qu'elle n'est pas propre à la législation pénale : elle repose sur le rôle respectif des parties. Par conséquent, lorsque les arrêts cités plus haut (1) ont décidé que c'était l'ouvrier ou employé congédié qui devait prouver la faute, ils se sont, semble-t-il, exprimés d'une façon trop absolue et il y aurait peut-être

1. Dalloz, 96. 2. 40. — Dalloz, 95. 1. 249.

lieu de discerner deux éléments dans la notion concrète de faute : la matérialité du fait qui doit être prouvée par le demandeur et la non-conformité au droit ; lorsqu'il existe une circonstance justificative qui enlève au fait dommageable son caractère illicite, cette circonstance constitue par cela même un moyen de défense dont la preuve est à la charge du défendeur. Si l'on appliquait cette conception à l'hypothèse spéciale de la rupture unilatérale d'un louage de travail à durée indéterminée, ce serait le patron qui devrait prouver l'existence d'un juste motif de renvoi (1).

Cette opinion ne nous paraît pas cependant pouvoir être adoptée et il nous semble qu'au cas de rupture injustifiée du contrat de travail, le fardeau de la preuve incombe à la partie qui se plaint de la rupture. Cette partie invoque en effet pour établir la responsabilité de son adversaire deux faits : tout d'abord, qu'un préjudice lui a été causé par la rupture et en second lieu qu'il y a eu faute de l'auteur de cette rupture à raison de ce qu'elle a eu lieu sans motif légitime. Cette dernière faute n'est autre qu'une faute de nature quasi-délictuelle telle que la prévoit l'article 1382. Or dans toute demande en réparation fondée sur l'article 1382 la charge de la preuve du préjudice et de la faute a toujours été considérée

1. Dalloz, 98. 1. 329 et la note Planiol.

comme incombant à l'auteur de la demande. Il nous paraît donc plus exact de décider que dans le cas de renvoi injustifié, c'est à la partie renvoyée que devrait incomber la charge de prouver le préjudice causé par le renvoi et l'absence de motifs légitimes. C'est, du reste, en ce sens que s'était prononcée la Cour de cassation ainsi qu'en témoigne spécialement l'arrêt annoté par M. Planiol dont nous avons reproduit en partie l'étude au paragraphe précédent.

Il résulte de la solution ainsi admise par la jurisprudence que le projet de la Commission en mettant le fardeau de la preuve à la charge de l'auteur du renvoi va modifier la situation antérieure. Cette modification est-elle heureuse et spécialement quand la rupture émane du patron est-il désirable de mettre à la charge du patron la preuve des justes motifs qui deviendraient ainsi, selon l'explication de M. Planiol, une sorte de cause justificative.

Il nous semble que la réforme de la Commission sur ce point peut être approuvée et cela tout d'abord par une considération d'ordre pratique tenant à la situation difficile faite à l'ouvrier chargé d'administrer la preuve du caractère abusif de la rupture. Comment, en effet, dans la plupart des cas, l'ouvrier pourra-t-il prouver qu'en usant de son droit de congé le patron a commis un acte contraire à l'équité, à la bonne foi, à la conscience publique, et qu'il y a eu de sa part un véritable abus. Il faudrait pour que

cette preuve fut possible que le juge fût en mesure d'apprécier les motifs qui ont inspiré la décision du patron. Or, ces motifs sont un fait d'ordre purement subjectif et d'autant plus difficile à connaître que le patron aura soin de les dissimuler le plus possible dans le cas où ils auront en quelque sorte un caractère inavouable. Dire donc que l'ouvrier doit faire la preuve des motifs injustes qui ont donné lieu à son renvoi c'est dire le plus souvent qu'il sera dans l'impossibilité d'obtenir gain de cause dans l'action qu'il intente contre son patron alors même que cette action aurait en fait une base sérieuse. On ne peut dès lors qu'approuver la décision de la Commission qui a pour effet de rendre pratiquement possible une action qui, en l'absence de toute réforme, serait demeurée inefficace.

Il est une seconde raison également d'ordre pratique pour laquelle l'obligation mise à la charge du patron d'apporter la preuve des justes motifs de renvoi nous paraît encore devoir être approuvée. C'est qu'une pareille décision, si elle favorise l'ouvrier, n'apporte pas une gêne considérable à la défense du patron. Il lui sera toujours facile de formuler les reproches qu'il adresse à son ouvrier et, si ces reproches sont fondés, la preuve de leur existence n'offrira pas de difficultés sérieuses. On ne peut donc tirer argument de la situation faite au patron par le projet qui, en déchargeant l'ouvrier du

fardeau d'une preuve qu'il n'aurait pour ainsi dire jamais pu faire, n'apporte pratiquement pas d'entraves à la défense du patron qui pourra toujours aisément faire échec à la demande de l'ouvrier, lorsque bien entendu le renvoi aura été fondé en fait sur des motifs légitimes.

Nous avons ainsi passé en revue les diverses dispositions du projet de loi du gouvernement, relatives soit au délai-congé, soit à la rupture injustifiée du contrat de travail et avons vu l'opinion que l'on pouvait avoir des décisions que la Commission a émises sur ces deux points. Il nous reste pour terminer le présent chapitre à voir les règles que le projet du gouvernement posait sur l'influence de la grève qui est de nature à troubler des relations établies par le contrat de travail et à rechercher ce qu'il faut penser du parti adopté par la Commission relativement à ces dispositions.

Le projet du gouvernement prenait parti sur la grosse question de savoir si la grève a pour effet d'entraîner la rupture du contrat de travail ou si elle n'a, au contraire, d'autre effet que d'en entraîner la suspension. Il prenait, d'ailleurs, une décision favorable en principe à la non-rupture, ainsi qu'en témoigne le 1^{er} alinéa de l'article 56 du projet ainsi conçu : « La grève est, sauf manifestation contraire de la volonté de l'une ou de l'autre partie, une suspension du contrat de travail. » Ce même

article apportait bien ensuite quelques exceptions au principe dans le cas de refus par l'une des parties de recourir à la procédure de conciliation ou à l'arbitrage et dans le cas de grève dans les services publics ou établissements industriels de l'Etat, mais le principe n'en demeurerait pas moins admis d'une manière générale que la grève n'a pas pour effet de mettre fin au contrat de travail.

Le projet du gouvernement, en prenant ainsi parti dans la grosse controverse sur l'effet de la grève relativement au contrat de travail, admettait une solution qui offre des intérêts considérables au point de vue pratique et dont la plupart sont favorables à l'ouvrier.

Tout d'abord, si l'on décide que la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, l'arrêt brusque du travail pour cause de grève n'aura pour effet en aucun cas de servir de base à une action fondée sur le fait que les ouvriers auraient interrompu le travail, sans observer le délai de prévenance qui peut être établi par les usages de la profession. C'est là une conséquence très importante à raison de ce fait que le plus souvent la grève éclate du jour au lendemain et que par suite la responsabilité des ouvriers serait engagée si l'on décidait qu'ils doivent toujours observer le délai de prévenance. Le projet du gouvernement, en décidant que la grève n'a pas pour effet de rompre le contrat de travail, mais en

produit la suspension, dispense les ouvriers d'observer à l'égard du patron le délai-congé que l'article 1780 du Code civil ne prescrit que dans le cas de rupture du contrat.

Une seconde conséquence du principe de non-rupture posé par le projet du gouvernement, c'est que le patron sera tenu à l'expiration de la grève de reprendre les ouvriers. Cette conséquence découle nécessairement du principe de la non-rupture du contrat. La grève a eu pour effet d'arrêter pendant un certain temps l'exécution du contrat, mais le contrat n'en continue pas moins d'exister et lorsque la grève sera terminée, les ouvriers seront en droit de réclamer l'exécution du contrat et de contraindre le patron à les reprendre dans l'usine ou dans l'atelier.

Une troisième conséquence du système admis par le projet gouvernemental diffère des deux conséquences que nous venons de signaler en ce qu'elle est défavorable à l'ouvrier. Le principe de non-rupture du contrat entraîne une conséquence fâcheuse pour l'ouvrier qui, rentré à l'atelier, est victime d'un accident de travail entraînant une incapacité permanente moins d'un an après la reprise du travail. Si l'on admet que le contrat de travail a été rompu, l'ouvrier sera considéré par la détermination du salaire de base de la rente viagère qui lui est due, comme ayant été embauché par le patron au jour

même de la reprise du travail et par suite il faudra ajouter, au salaire par lui perçu depuis cette reprise du travail, le salaire moyen touché, pendant le reste de l'année qui a précédé cette reprise, par les ouvriers de la même catégorie. Si, au contraire, on décide avec le projet gouvernemental que la grève n'a entraîné qu'une simple suspension du contrat de travail, le salaire de base sera le salaire effectivement touché par l'ouvrier pendant l'année qui a précédé l'accident, c'est-à-dire qu'en fait, ce salaire sera amoindri de la totalité des sommes non perçues par l'ouvrier pendant la durée de la grève. Le système du gouvernement est ainsi, relativement à l'accident du travail ayant frappé l'ouvrier moins d'un an après la reprise du travail, moins favorable quant au calcul de la rente viagère que le système de la rupture du contrat de travail par la grève.

Telle est la réforme que proposait le gouvernement avec ses principales conséquences dont quelques-unes, les deux premières que nous avons signalées, sont d'un très grand intérêt. Cette réforme mérite-t-elle d'être approuvée ?

Au point de vue juridique, les auteurs ont en majorité depuis longtemps soutenu que la grève ne met pas fin au contrat de travail, mais entraîne simplement la suspension de ce contrat. On fait valoir, en effet, que s'il y a rupture entre les patrons et les ouvriers, c'est une simple rupture de fait n'entraî-

nant en aucune façon l'anéantissement du contrat. Dès lors, pour savoir si le contrat subsiste ou ne subsiste pas, ce qu'il faut avant tout rechercher, c'est l'intention des parties en présence. Or, en cas de grève ouvriers et patrons continuent de considérer le contrat comme existant et ni d'un côté ni de l'autre, on ne considère qu'il doive prendre fin avec la grève. Cet état d'esprit des deux parties en présence ressort en particulier, dans deux cas de grève assez fréquents. Il existe tout d'abord d'une manière évidente quand les ouvriers se sont mis en grève uniquement pour contraindre le patron à l'observation des clauses et conditions d'un contrat de travail et plus généralement d'un contrat collectif. Il est évident en pareil cas, que les ouvriers désirent d'autant moins voir cesser le contrat de travail qu'ils se mettent en grève précisément pour en poursuivre l'application et quant au patron rien ne révèle qu'il a l'intention de rompre un contrat dont il a simplement interprété certaines clauses dans un sens autre que les ouvriers. Les parties n'entendent pas davantage rompre le contrat de travail lorsque la grève a eu pour cause un fait étranger aux conditions intrinsèques du contrat de travail et par exemple a éclaté sur une question de discipline intérieure dans l'atelier ou de solidarité ouvrière. Le problème est plus délicat quand les ouvriers déclarent la grève pour obtenir certaines conditions meilleures et plus avantageuses,

dans leur contrat, et cependant même en ce cas leur intention n'est pas en fait de se séparer du patron, mais simplement de mettre le contrat en harmonie avec une situation économique nouvelle. Ainsi donc au point de vue juridique on peut dire que le contrat de travail n'est pas résilié par la grève, parce que ni l'une ni l'autre des parties en présence n'a voulu cette résiliation.

Une autre raison, qui est également d'ordre juridique, et concourt avec la précédente à la justification du système gouvernemental de la non-rupture du contrat de travail par la grève, peut être tirée avec beaucoup de force des lois de 1864 et 1884 qui ont établi le droit de grève. Dire que le contrat de travail est rompu par la grève, c'est en quelque sorte mettre les ouvriers dans une situation qui gêne gravement l'exercice de leurs droits. En effet, ils ne pourront notamment se mettre en grève, sans avoir observé vis-à-vis du patron le délai de prévenance prescrit par l'usage, alors que souvent le succès même de la grève dépend de la rapidité avec laquelle elle est déclarée. Ainsi ne pas admettre le système de la non-rupture, c'est aller à l'encontre des lois qui ont reconnu le droit de grève.

Si le système du gouvernement peut ainsi être défendu au point de vue juridique que vaut-il au point de vue purement pratique ?

A ce dernier point de vue on lui a reproché la con-

séquence défavorable qu'il entraîne pour l'ouvrier lorsque ce dernier est victime d'un accident de travail moins d'un an après la cessation de la grève, mais cette objection ne nous paraît pas fondée. Pour le calcul du salaire de base nous ne croyons pas qu'il y ait lieu de faire intervenir la question de rupture ou de non-rupture du contrat, nous croyons que l'on peut trouver dans les règles de la loi du 9 avril 1898 sur la responsabilité des patrons en cas d'accidents, certaines indications permettant de ne pas tenir compte pour le calcul du salaire de base d'une interruption du travail présentant un caractère aussi anormal que celle qui résulte de la grève. On peut donc dire que le système du gouvernement favorable à la non-rupture du contrat n'entraîne pas en cas d'accident du travail survenu moins d'un an après la cessation de la grève un mode de calcul du salaire de base défavorable à l'ouvrier.

Mais au point de vue pratique on a fait au système de la non-rupture une objection beaucoup plus grave fondée sur la situation faite par un pareil système au patron qui se verrait obligé, puisque le contrat existe toujours, de reprendre l'ouvrier après la cessation de la grève. On fit remarquer qu'il est impossible d'admettre que le patron qui est abandonné par ses ouvriers du jour au lendemain n'ait pas le droit de les remplacer sur-le-champ et d'assurer ainsi dans la mesure du possible la marche de

l'usine. On fait remarquer encore tout ce que la solution inverse aurait d'inadmissible dans l'hypothèse où l'on se trouverait en présence d'un lock-out. Pourrait-on dans ce dernier cas admettre que les ouvriers congédiés en masse par les patrons n'aient pas le droit de chercher immédiatement du travail dans une autre usine n'ayant pas participé au lock-out ? Tout ceci démontre que cette conséquence du système de la non-rupture d'après laquelle patrons et ouvriers demeureraient nécessairement liés les uns aux autres par le contrat primitif est tout à fait inadmissible au point de vue pratique.

Le désir d'écarter cette dernière conséquence a fait naître un nouveau système, qui a été proposé par M. Colin, professeur à la Faculté de Droit de Paris, et qui paraît appelé à prendre dans l'avenir une portée considérable. D'après ce système, qui abandonne complètement les diverses explications qui avaient été fournies jusqu'à ce jour, il serait impossible de trouver dans les règles anciennes du droit civil la solution vraie des principales questions que soulève le contrat de travail chaque fois que l'on se trouve en présence du patron d'une part et d'autre part des ouvriers considérés dans leur ensemble en tant que collectivité organisée. Le droit civil connaissait le droit individuel. Il s'agit maintenant de constituer le droit collectif. Il y a là deux groupes de règles absolument distincts l'un de l'autre et se trou-

vant en quelque sorte sur des plans différents. Il y aurait erreur à les confondre. C'est ainsi que l'on aurait tort de vouloir à tout prix rechercher si la grève entraîne une rupture du contrat de travail ou si elle entraîne seulement sa suppression. La question en quelque sorte ne se pose pas, il faut raisonner autrement. L'ouvrier par le fait de la grève s'est placé, à côté du contrat individuel de travail qu'il avait conclu, sous le régime nouveau du droit collectif. Il a pu ainsi se libérer vis-à-vis du patron des obligations nées du contrat et spécialement de l'obligation d'observer le délai de prévenance. Mais de son côté le patron a recouvré une pleine et entière liberté. L'ouvrier l'ayant quitté, il peut pour sa propre défense sur le terrain économique remplacer cet ouvrier du jour au lendemain. C'est le régime du droit collectif qui existe seul désormais et exclut toute application du droit individuel (1).

Ce système très récent, qui peut contenir en germe la solution de maintes difficultés que le droit civil seul est impuissant à résoudre, n'avait pu être consacré par le projet du gouvernement qui d'ailleurs à cause de son ampleur même aurait pu hésiter à l'admettre. Qu'il nous suffise de faire remarquer pour défendre le système du gouvernement contre l'objection que l'on a dirigée contre lui au point de vue pra-

1. D. 1907.1.369 et la note de M. Colin.

tique à raison de la situation faite au patron par la nécessité de reprendre l'ouvrier après la grève, que cette nécessité n'est pas tout à fait absolue. Nous sommes en présence, en effet, d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si le patron entend congédier l'ouvrier, il pourra le faire en lui donnant congé et si l'on objecte qu'il ne peut donner ce congé sans motif légitime nous pouvons faire observer que l'on pourra considérer comme motif légitime la juste préoccupation du patron d'assurer sans arrêt le fonctionnement de l'usine au lendemain de la grève, fût-ce en cherchant un remplaçant à l'ouvrier gréviste.

Le système de la non-rupture du contrat adopté par le projet du gouvernement pouvait donc être repris par la commission de travail de la Chambre des députés. Il nous paraît d'autant plus regrettable que la commission ait cru devoir omettre dans son contre-projet toutes dispositions relatives à l'effet de la grève sur le contrat de travail qu'actuellement la jurisprudence consacre le système très défavorable à l'ouvrier et à l'exercice du droit de grève d'après lequel la grève est par elle-même une cause de rupture du contrat de travail (1). Il nous eût paru

1. Req., 18 mars 1902. D., 1902. 1. 323. — Civ. Cass., 4 mai 1904. D. 1904. 1. 289. — 13 nov. 1906. D. 1907. 1. 372. — 15 mai 1907. D. 1907. 1. 369.

utile pour mettre un terme à cette jurisprudence que le projet de la commission reprit l'idée d'après laquelle la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE VII

DES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX GARANTIES DE PAIEMENT DE SALAIRE

(Article 7 du projet de loi de la Commission.)

La Commission du Travail de la Chambre des députés a élaboré, relativement à ces garanties, un article dans lequel elle dispose que l'article 2101-4° du Code civil est modifié ainsi qu'il suit : « Tout salaire en général sous quelque forme qu'il soit : *a)* pour les trois mois échus et pour la période courante s'ils sont payés chaque semaine ou plus fréquemment ; *b)* pour les six mois échus et la période courante s'ils sont payés chaque mois ou à des intervalles plus rapprochés ; *c)* pour l'année échue et la période courante s'ils sont payés chaque année ou à des intervalles plus rapprochés. Est abrogé de ce qu'il a de contraire au présent l'article 549 du Code de commerce. »

Quelles modifications ce texte apporte-t-il à la situation intérieure ? Pour nous en rendre compte voyons tout d'abord quelle était cette situation en

recherchant les diverses sûretés reconnues au salarié.

En matière de travaux publics, exécutés pour le compte de l'Etat, un privilège a été créé par le décret du 26 pluviôse an II pour garantir le paiement de sommes dues aux ouvriers des entrepreneurs chargés de l'exécution du travail. Ce privilège est établi d'une manière indirecte sur des sommes dues aux entrepreneurs qui pourront être saisies par les ouvriers, mais non par les autres créanciers de l'entrepreneur.

Ce privilège a reçu une première extension par une loi du 25 juillet 1891. Il n'existait primitivement que pour les travaux exécutés pour le compte de l'Etat, la loi nouvelle l'a étendu à tous travaux ayant le caractère public, notamment aux travaux exécutés pour les communes ou les départements. Il ne pourrait être étendu du reste aux travaux faits pour le compte d'une compagnie de chemins de fer.

A côté de ce privilège, nous rencontrons dans le Code civil un privilège mobilier spécial établi au profit de toute personne ayant travaillé à la conservation d'une chose (art. 2102-3°). Ce privilège garantit le salaire du travail exécuté pour la conservation de la chose et porte sur la chose qui a été conservée. Son histoire montre qu'il a subi des vicissitudes diverses. Le droit romain le donnait d'une manière générale à raison de la conservation d'une maison

ou d'un navire. De nos jours, au lieu d'être général, il n'existe plus que sur la chose conservée, mais en revanche, au lieu de n'exister qu'à l'occasion de travaux faits sur une maison ou un navire, il existe à raison de travaux exécutés sur une chose quelconque.

On trouve en troisième lieu un privilège immobilier spécial accordé par le Code civil au constructeur. Ce privilège existe pour les travaux qui consistent à édifier, reconstruire, ou réparer. Ce privilège qui n'existe qu'à raison de travaux relatifs à un immeuble porte sur l'immeuble entier, et non pas seulement sur la portion qui a fait l'objet des travaux. Il garantit non pas la totalité des sommes dues au constructeur, mais seulement le montant de ces sommes jusqu'à concurrence de la plus-value que ces travaux ont procurée à l'immeuble. Ce dernier principe résulte de l'article 2103-4° *in fine* d'après lequel « le montant du privilège... se réduit à la plus-value ». Il y a d'ailleurs une raison à l'appui de cette règle. Il est naturel que le privilège ne porte que sur la valeur dont les travaux du constructeur ont enrichi le patrimoine du débiteur.

En quatrième lieu on peut indiquer comme garantie spéciale celle résultant pour l'ouvrier de l'article 1798 du Code civil. Aux termes de cet article « les maçons, charpentiers et autres ouvriers qui ont été employés à la construction d'un bâtiment ou d'autres

ouvrages faits à l'entreprise n'ont d'action contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits que jusqu'à concurrence de ce dont ils se trouvent débiteurs envers l'entrepreneur au moment où leur action est intentée ». Pour comprendre le privilège créé par cet article rappelons que d'après le droit commun l'ouvrier n'aurait d'action contre le tiers débiteur qu'en vertu de l'article 1166 du Code civil. Il ne pourrait agir contre ce tiers que concurremment avec les autres créanciers de l'entrepreneur. Sur les sommes dues, il viendrait avec eux en concours au marc le franc. Au contraire, en vertu de l'article 1798 il aura une action directe qui lui permettra de se faire payer par le tiers débiteur sans subir le concours des autres créanciers de l'entrepreneur. Cette action est d'ailleurs exposée à certains risques qui résultent de l'article 1798 lui-même. L'ouvrier n'aura de droit contre ce tiers débiteur qu'autant que l'entrepreneur n'aura pas touché lui-même le montant de sa créance ou n'en aura pas disposé.

Enfin une dernière garantie peut résulter pour le salaire de l'exercice du droit de rétention. L'ouvrier ou l'artisan qui a exécuté certains travaux sur un objet peut retenir cet objet en sa possession tant que le prix de son travail ne lui a pas été payé. La dette dont il s'agit ici est en effet de celles qui peuvent être garanties par le droit de rétention. C'est une dette qui est née d'un contrat et, d'autre part, elle est née

à l'occasion de l'objet sur lequel l'ouvrier prétend exercer le droit de rétention.

De ces diverses garanties spéciales, le projet de la Commission ne dit pas un mot. Elles subsistent donc sans modification.

A côté de ces garanties spéciales, il semblerait qu'une garantie générale résultant de son insertion dans l'article 2101 du Code civil parmi les créances soumises d'un privilège général sur les meubles et sur les immeubles aurait dû être attachée à toute créance de salaire qui est une créance favorable au premier chef et présente un caractère alimentaire. Il n'en a pas été cependant ainsi. L'article 2101 ne renferme pas de dispositions en ce sens.

Cependant l'article 2101 amorçait en quelque sorte une réforme en ce sens dans son paragraphe quatrième qui prévoyait la créance des gens de service. Il s'agissait là, du reste, de la création d'un privilège presque nouveau. Les Romains, chez qui le salaire n'existait pas à raison de l'esclavage qui fournissait la domesticité, n'avaient pas eu à s'en préoccuper. En France Pothier ne le signale qu'à Paris. Une loi du 11 brumaire an VII en avait rendu l'application générale.

Alors que la loi de brumaire parlait des domestiques, le Code civil désigna comme créancier jouissant du privilège les gens de service. On appelle de ce nom les personnes qui vivent dans un état de dé-

pendance personnelle relativement à une autre personne. Par suite de cette définition le privilège sera refusé aux journaliers qui ne viennent travailler du dehors que pour la journée et à d'autres personnes pour lesquelles on ne peut à proprement parler de dépendance, tels que les percepteurs, secrétaires, etc.

La créance garantie par le privilège est la créance des salaires due pour l'année courante et une année échue. L'année courante a pour point de départ le jour de l'entrée en service. Il s'agit de gens de service payés au mois ou à la journée, ils ne pourront réclamer que six mois de salaire, l'excédent étant prescrit.

On s'aperçut vite de la lacune qu'avait laissée dans le Code civil ses rédacteurs en n'établissant le privilège que pour les gens de service. On aurait voulu faire profiter de ce privilège, d'une manière générale, tous ceux qui vivent de leur salaire, et notamment les employés, ouvriers et commis du commerce et de l'industrie. La jurisprudence écarta cette interprétation et déclara que le Code civil par gens de service n'avait entendu désigner que les domestiques.

Une loi du 28 mai 1838 sur la faillite donna à toute personne employée d'un patron faisant commerce un privilège garantissant six mois de gages quand cette personne a la qualité de commis et un mois de salaire seulement, porté depuis à trois mois par la loi du 4 mars 1889, quand cette personne a la qualité d'ouvrier.

Une loi du 6 février 1895 a étendu le privilège aux commis-voyageurs pour lesquels il y avait discussion. Enfin la loi du 1^{er} août 1893, en soumettant à la législation commerciale les sociétés civiles constituées dans les formes commerciales, a admis au privilège les ouvriers d'un certain nombre de sociétés civiles. Signalons qu'une loi du 23 décembre 1874 avait créé un privilège au profit des nourrices pour leur salaire.

Une lacune considérable serait malgré tout dans la législation. Le privilège garantissant la créance de salaire n'existe, en effet, qu'autant que le salarié est attaché à une exploitation commerciale. Tout salarié employé à une exploitation rurale qui a le caractère civil n'en peut bénéficier à moins qu'il ne puisse être considéré comme appartenant à la catégorie des gens de service visée dès l'origine par l'article 2101-4^o du Code civil.

Les lois étrangères ont su pour la plupart éviter cette lacune. Dans beaucoup de législations, la faillite est applizable non seulement au commerçant, mais encore au non-commerçant, ce qui fait qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre l'employé d'une personne commerçante pouvant tomber en faillite et l'employé d'une personne qui n'y pourrait tomber. La loi allemande du 10 février 1877 reconnaît à tous les salariés un privilège portant sur la dernière année de salaire. La loi anglaise du 24 décembre

1888 établit un privilège garantissant quatre mois de salaire jusqu'à concurrence de 50 livres sterling pour les employés et domestiques et deux mois de salaire jusqu'à concurrence de 25 livres sterling pour les ouvriers. La loi belge confère un privilège à tous les salariés. (Loi du 16 décembre 1851 étendant le privilège de l'article 2101 à tous les ouvriers et employés.)

Des indications qui viennent d'être fournies sur des législations étrangères, il ressort que la nôtre est en retard et qu'il y a urgence à combler la lacune du Code civil et des lois postérieures. Le projet de la Commission aura pour effet de combler cette lacune. Il prescrit, en effet, que le privilège de l'article 2101 garantira tous salaires quels qu'ils soient. En même temps, il fixe, d'une manière générale sans distinguer entre les diverses classes de salariés et en tenant compte seulement du mode de paiement, le montant de la créance garantie. Cette créance sera celle de trois, six ou douze mois selon que le salarié est payé à la semaine, ou mois au à l'année. Il pourra, en outre, invoquer le privilège pour la période courante.

Une autre question importante se présentait à l'examen de la Commission, celle relative au conflit entre le privilège général du salarié et le privilège spécial du bailleur d'immeuble.

D'après la jurisprudence, le conflit entre privilè-

ges généraux et privilèges spéciaux se résout au profit de privilèges spéciaux à l'exception cependant du privilège garantissant les frais de justice qui, d'une manière générale, prime tous autres privilèges. On peut donner à l'appui de cette opinion une raison d'ordre historique. Les privilèges spéciaux ont comme origine certaines sûretés réelles telles que le gage et l'hypothèque mobilière, ils ont toujours eu dès lors priorité sur les privilèges généraux qui ne conféraient qu'un droit de préférence à certains créanciers chirographaires sur la masse des autres créanciers chirographaires. Il n'y a pas de raison qui puisse faire penser que les rédacteurs du Code civil aient voulu abandonner la solution antérieurement admise.

Il résulte de là que le privilège général garantissant le paiement du salaire est primé par le privilège spécial du bailleur d'immeuble sur les objets mobiliers garnissant cet immeuble et pour remédier à cet inconvénient, diverses propositions ont été souvent faites. A la séance de la Chambre des députés du 21 novembre 1902, MM. Krauss, Colliard, de Pressensé et Cadenas proposèrent de rédiger ainsi l'article 549 du Code de commerce : « Le salaire acquis aux ouvriers directement employés par le débiteur pendant les trois mois qui ont précédé l'ouverture de la liquidation judiciaire ou de la faillite est admis au premier rang des créances privilégiées énumérées dans les

articles 2101 et 2102 du Code civil. » Cette proposition de loi ne fut pas adoptée, mais à la séance de la Chambre du 21 juin 1906, une proposition nouvelle fut présentée dans les termes suivants : « Le salaire acquis aux ouvriers directement employés par le débiteur pendant les trois mois qui ont précédé l'ouverture de la liquidation judiciaire ou de la faillite est admis au nombre des créances privilégiées au même rang que le privilège établi par l'article 2101 du Code civil pour le salaire des gens de service et avant le privilège établi par l'article 2102 pour les loyers et fermages dus aux bailleurs. » Cette proposition fut renvoyée à la commission du commerce et de l'industrie.

La Commission du travail aurait pu se préoccuper d'insérer la réforme dans son projet de loi. Elle n'en a rien fait, et le projet est muet sur la question. Il ne nous semble pas cependant qu'elle ait eu tort de négliger d'opérer cette réforme et voici les raisons qui nous paraissent justifier sa décision.

Tout d'abord, le privilège du bailleur a été réglementé et restreint dans son exercice par deux lois des 20 février 1872 et 19 février 1889. La loi du 20 février 1872 modifiant les articles 450 et 550 du Code de commerce n'est applicable qu'aux baux commerciaux, mais nous intéresse cependant parce qu'un grand nombre de contrats de travail sont passés par des employés de commerce. D'après la loi nou-

velle, sans qu'il y ait lieu de distinguer si le bail est ou n'est pas authentique, a ou n'a pas date certaine, le privilège ne peut jamais être exercé que pour quatre années au plus, savoir ; deux années échues, l'année en cours au moment de la faillite et une année dans l'avenir. Le privilège du bailleur est ainsi restreint puisque sous l'ancien régime, le bailleur aurait pu exercer son privilège pour toutes les années échues sauf prescription et toutes les années à échoir, règle applicable aux baux ayant date certaine dans la catégorie desquels rentraient les baux consentis à un commerçant à raison de la liberté de la preuve en matière commerciale.

La loi du 19 février 1889 a étendu aux baux de biens ruraux les règles établies par la loi de 1852 en matière commerciale. De même que le bailleur d'un immeuble occupé par un commerçant n'a de privilège que pour deux années échues, l'année courante et une année à venir, le bailleur d'un fonds rural n'aura de privilège que pour ce même nombre d'années, alors même que le bail aurait été enregistré et aurait ainsi reçu date certaine.

Ainsi le privilège du bailleur a été considérablement restreint, mais on peut noter en outre que les cas où l'exercice de ce privilège porte atteinte au privilège général des salariés, sont en fait très réduits. D'après des statistiques communiquées au Conseil supérieur du travail pendant les années 1903, 1904

et 1905, le tribunal de la Seine, sur 5,368 faillites, en a trouvé 1904 dans lesquelles il y avait concurrence entre les créances du bailleur et celles du personnel ; dans 945 cas, la législation actuelle a suffi à protéger le salaire du personnel ; dans 178 cas, le bailleur lui-même n'a pas pu être payé faute d'actif ; restent seulement 181 cas dans lesquels le privilège du bailleur s'est exercé au détriment des salariés. On voit que le nombre de cas où les salariés ont été exclus pour le tout ou simplement pour partie pour le bailleur sont en fait très réduits et cette constatation est de nature encore à justifier le silence de la Commission du travail.

On a fait encore observer, et cette remarque se trouve dans le rapport de M. Chambon, qu'il y avait lieu de craindre, si l'on faisait passer le privilège de l'ouvrier ou employé avant celui du bailleur, que cette mesure n'ait des conséquences regrettables pour un grand nombre de petits commerçants et industriels. Il arriverait, en effet, que le bailleur désirant suppléer aux garanties de plus en plus réduites que lui réserverait la loi, exigerait du locataire un dépôt de fonds à titre de loyer d'avance. Cette mesure serait préjudiciable aux intérêts du petit commerce et de la petite industrie qui méritent la bienveillance du législateur.

Enfin une dernière raison a pu encore inciter la Commission du Travail à ne pas légiférer sur cette

question de conflit entre privilèges. Une grande Commission est actuellement saisie de la revision du classement des divers privilèges. Il était préférable que la Commission du Travail n'empiète pas sur le domaine de cette autre Commission qui prépare un projet devant s'appliquer à l'ensemble des privilèges.

CONCLUSION

Nous ne saurions faire reproche à la Commission du Travail de la Chambre des députés d'avoir réduit les deux principaux projets qui s'étaient fait jour relativement à la réglementation du contrat de travail, à savoir, le projet de la Société d'Etudes législatives et le projet du gouvernement, à un simple remaniement de textes du Code civil. On a fait en effet observer à juste titre que la Chambre était pressée d'aboutir, mais que par contre elle n'accepterait pas de sanctionner avant la fin de la législature des projets aussi étendus que ceux de la Société d'Etudes législatives ou du gouvernement. D'ailleurs une réforme d'ensemble serait peut-être prématurée, à une époque qui paraît être à la veille de voir aboutir le projet, dont l'idée remonte à une date ancienne, concernant la confection d'un code du travail. En décembre 1901, une commission extra-parlementaire a été constituée au ministère du Commerce pour la codification des lois ouvrières. Elle s'est acquittée en moins de quatre ans de la mission qui lui avait été confiée et d'une manière plus précise tendait uniquement

à la codification des lois en vigueur, défense étant faite à la commission d'apporter à ces lois aucune modification. Un projet très satisfaisant a été déposé sur le bureau de la Chambre les 6 et 21 février 1905, voté le 4 avril 1905 et actuellement le Sénat se trouve saisi de ce projet. Lorsque le vote en sera acquis, on se trouvera en présence d'un cadre traçant avec précision et netteté les grandes lignes de la législation ouvrière et il sera possible au moyen de modifications de le compléter et de le mettre en harmonie avec les aspirations modérées. Pour toutes ces raisons, il ne paraissait donc pas tout à fait nécessaire de présenter à la Chambre une étude complète. Il devait suffire en quelque sorte de rechercher les réformes particulièrement indiquées à l'heure actuelle et présentant un caractère d'urgence et de modifier pour les réaliser des textes de la législation existante. Telles paraissent avoir été les vues de la commission du travail de la Chambre des députés.

Mais sur ce terrain même, et le principe de l'incitation de la réforme étant admis, le projet élaboré par la Commission du Travail échappe-t-il à toute critique ? Nous ne le croyons pas. D'une part, en effet, le projet paraît avoir omis certaines réformes qui pouvaient être tenues pour justifiées et urgentes et, d'autre part, toutes les réformes qu'il propose ne sont pas à l'abri de tout reproche.

Nous avons déjà signalé certaines lacunes du pro-

jet relatives à la convention collective que sans doute la Commission du Travail n'entendait pas réglementer d'une manière complète, mais à propos de laquelle elle aurait pu dès maintenant poser certaines règles dont elle n'a point parlé. Sans doute, il n'était peut-être pas très urgent de dire que la convention devait être faite par écrit, qu'elle aurait une durée de cinq ans, mais n'y avait-il pas un progrès à réaliser en admettant le principe de la représentation de l'ouvrier par le syndicat au point de vue de l'exercice des actions en justice. Sans doute ce principe est déjà admis en partie par la jurisprudence, mais il ne l'est que d'une manière timide et en tout cas incomplète. Il est désirable qu'il le soit plus largement encore du contrat individuel. La Commission du Travail, qui avait déjà fait la réforme importante de la reconnaissance de la convention collective passée par un simple groupement d'ouvriers n'ayant point la personnalité morale, aurait pu ajouter à cette réforme que pour la revendication de tout droit découlant du contrat individuel alors même qu'il n'y aurait pas à proprement parler d'intérêt collectif en jeu, le syndicat pourrait se substituer à l'ouvrier.

Il nous semble également que l'on peut critiquer le projet de la Commission pour n'avoir pas mis un terme à la jurisprudence qui considère la grève comme entraînant la rupture du contrat de travail.

A l'heure actuelle, tout le monde est à peu près d'accord, pour reconnaître que c'est gêner dans une certaine mesure l'exercice du droit de grève, qu'astreindre l'ouvrier à observer le délai-congé lorsqu'il se met en grève, et cela sous prétexte que la grève entraînerait la rupture du contrat de travail. D'ailleurs, nous avons vu que le système d'après lequel la grève entraîne une simple suspension du contrat peut être défendu avec succès au point de vue juridique, et qu'au point de vue pratique, la plupart des conséquences qu'il entraîne sont très admissibles. N'y aurait-il pas eu lieu, dès lors pour la Commission de poser, au besoin brièvement, la règle d'après laquelle la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Ainsi, soit pour la représentation de l'ouvrier par le syndicat, soit pour admission de la non-rupture du contrat de travail par suite de la grève, le projet de la Commission nous paraît avoir deux réformes importantes et urgentes qu'il pouvait réaliser sans manquer au but qu'il se proposait d'atteindre, de faire une œuvre courte statuant uniquement sur les principales difficultés. Il nous paraît aussi possible, ainsi que nous allons maintenant le voir, de critiquer certaines réformes accomplies par le projet.

Tout d'abord, en ce qui concerne la nullité possible du contrat de travail, il nous paraît que le projet pose une règle inadmissible lorsqu'il admet parmi

les cas de nullité l'inégalité des valeurs échangées, travail et argent, alors même que les clauses du contrat seraient conformes aux clauses habituelles des contrats de même nature passés dans la profession ou dans la région. L'appréciation de cette inégalité est très difficile et même, peut-on dire, impossible. L'œuvre du juge sera nécessairement arbitraire, car sur quoi pourra-t-il s'appuyer pour apprécier cette inégalité ? Il y a là une disposition vague qui tend peut-être à assurer à l'ouvrier une sorte de salaire minimum. Est-il possible de lui assurer ce minimum sans courir le risque de porter le trouble dans toute une branche de l'industrie ? N'est-il pas à craindre que la disposition admise par le projet ne cherche à imposer aux faits des modifications dont ils ne sont pas susceptibles ? Ces questions nous paraissent trop évidemment comporter des réponses affirmatives pour que nous ne contestions pas la valeur de l'œuvre de la Commission en tant qu'elle admet la nullité du contrat de travail pour inégalité des prestations échangées.

Il est enfin une dernière objection que l'on peut adresser au projet de la commission. Les projets de loi de la Société d'études législatives et du gouvernement exigeaient pour que la nullité put être prononcée qu'il y eût eu abus du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'ouvrier. Cette condition s'imposait, ce que l'on veut c'est protéger l'ouvrier

contre l'abus de la part du patron. L'ouvrier fût-il lésé, si aucune circonstance de fait ne permet d'affirmer qu'il se trouvait dans l'impossibilité de ne pas se soumettre aux conditions du contrat, soit à raison du besoin, soit parce que le patron profitait de son inexpérience, il semble qu'il n'y a pas de raison sérieuse d'admettre la nullité. Cependant, le projet de la commission à raison de certaines difficultés de preuve de l'abus, a supprimé cette condition d'abus que les projets antérieurs avaient admis. Il nous semble que sur ce point encore l'œuvre de la commission n'est pas à l'abri de toute objection.

Ces réserves étant faites, il convient de faire observer que l'adoption du projet de la commission marquera un progrès appréciable sur la législation antérieure et que cette commission aura ainsi fait œuvre utile.

Vu : le Président de la thèse

TRUCHY

Vu : le Doyen,
LYON-CAEN

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

L. LIARD

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE I. — Des modifications apportées à la législation du contrat de travail (art. 1 ^{er} du projet de loi de la Commission).....	21
CHAPITRE II. — Des modifications apportées aux conditions de validité du contrat de travail (art. 4 du projet de loi de la Commission).....	31
CHAPITRE III. — Des modifications apportées aux règles de la preuve du contrat de travail (art. 2 du projet de loi de la Commission).....	59
CHAPITRE IV. — Des dispositions relatives à la convention collective (art. 6 du projet de la Commission).....	63
CHAPITRE V. — Des modifications apportées aux règles du droit commun, quant au paiement du salaire d'un mineur (art. 3 du projet de loi de la Commission).....	87
CHAPITRE VI. — Des dispositions relatives à la cessation du contrat de travail (art. 5 du projet de loi de la Commission).....	91
CHAPITRE VII. — Des modifications apportées aux garanties de paiement du salaire (art. 7 du projet de loi de la Commission).....	117
CONCLUSION.....	131

Imp. Henri JOUVE, 15, rue Racine, Paris.

